

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali
Nazionali e Territoriali, di rappresentanza e di categoria delle
Associazioni anche di settore e degli Enti loro partecipati,
promossi e collegati

L'anno 2019, il giorno sei del mese di marzo, presso la sede della CONFISAL in Roma,
Viale Trastevere 60

Tra

- UNSIC - Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, rappresentata dal Presidente Nazionale Generale Domenico Mamone
- ASNALI - Associazione Nazionale Autonomia Liberi Imprenditori, rappresentata dal Presidente Nazionale Alessandro Del Fiesco
- NETCOA - Net Company Associated, rappresentata da Giuliano Cannavale giusta delega del Presidente Nazionale Francesco Ripa

E

- CONFISAL - Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta
- S.N.A.L.V./Confisal - Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, rappresentato dal Segretario Nazionale Maria Mamone
- FNA/Confisal - Federazione Nazionale Agricoltura, rappresentata dal Segretario Nazionale Generale Cosimo Nesci
- CONFIAL - Confederazione Italiana Autonomia Lavoratori, rappresentata dal Coordinatore della Segreteria Nazionale con delega di rappresentanza legale vicaria Segretario Generale Benedetto Di Iacovo
- FISMIC/Confisal, rappresentata da Fabiana Agostini, giusta delega del Segretario Generale Nazionale Roberto Di Maulo
- FAST/Confisal, rappresentata dal Segretario Generale, sig. Pietro Serbassi
- SNALA/Confisal - Sindacato Nazionale Autonomo Agricoli, rappresentata dal Segretario Nazionale Renato Pecchia
- FEDER.AGRI. - Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura, rappresentata da Salvatore Lonardo, giusta delega del Segretario Generale Alfonso Luzzi
- FENALCA INTERNATIONAL, rappresentata dal Segretario Nazionale Salvatore Filacchione

SI E' PROCEDUTO AL RINNOVO DEL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali, di Rappresentanza e di Categoria delle Associazioni anche di settore, e degli Enti loro partecipati, promossi e collegati, sottoscritto in data 01/12/2010, rinnovato in data 29/01/2015, integrato con verbale del 24/01/2018.

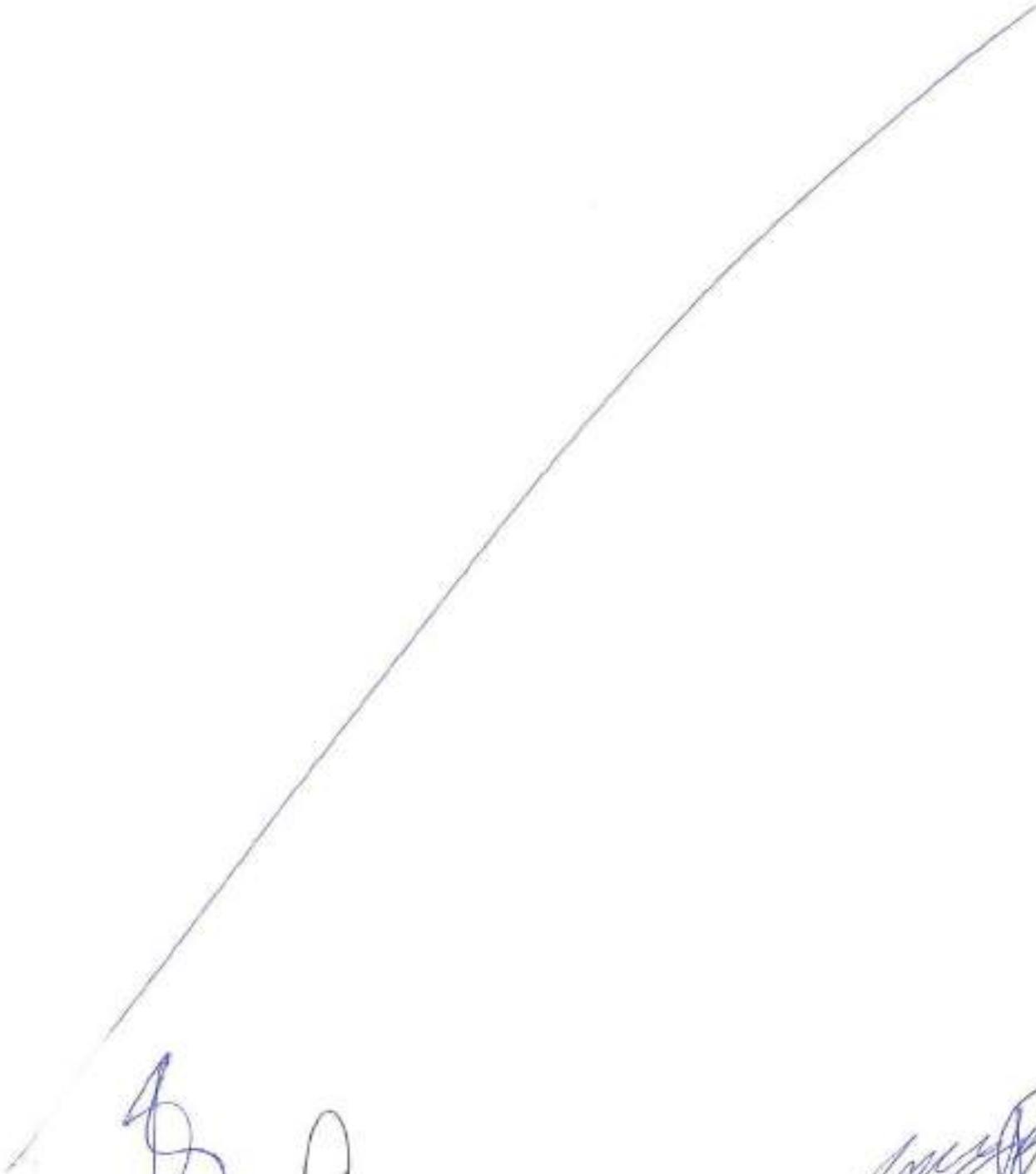
INDICE

	Pag.
<i>PREMESSA</i>	5
<i>CAMPO DI APPLICAZIONE</i>	6
<i>DECORRENZA E DURATA</i>	6
<i>UNA TANTUM</i>	6
<i>REGIME DI TUTELA</i>	7
<i>TITOLO I - Disciplina dei livelli di contrattazione</i>	7
Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale	7
Art. 2 Diritti sindacali e di Associazione	8
Art. 3 Distribuzione ed efficacia del contratto	9
Art. 4 Commissione per le pari opportunità	9
Art. 5 Ente Nazionale Bilaterale	9
Art. 6 Collegio di Conciliazione e Arbitrato	9
<i>TITOLO II - Disciplina del rapporto di lavoro</i>	11
Art. 7 Assunzione	11
Art. 8 Assunzioni Obbligatorie: quote di riserva	12
Art. 9 Periodo di prova	12
Art. 10 Mutamento mansioni	12
<i>TITOLO III - Disciplina delle tipologie contrattuali</i>	13
Art. 11 Lavoro agile o Smart working	13
Art. 12 Contratto a termine	14
Art. 13 Lavoro parziale o Part Time	15
Art. 14 Lavoro intermittente o a chiamata	16
Art. 15 Apprendistato	17
<i>TITOLO IV - Disciplina del personale</i>	25
Art. 16 Classificazione del personale	25
<i>TITOLO V - Disciplina dell'orario di Lavoro</i>	26
Art. 17 Orario di Lavoro	26
<i>TITOLO VI - Disciplina del lavoro straordinario</i>	27
Art. 18 Lavoro straordinario	27
<i>TITOLO VII - Disciplina dei permessi, festività, riposi, pause, congedi, recuperi</i>	28
Art. 19 Permessi ordinari retribuiti	28
Art. 20 Permessi retribuiti per motivi familiari	28
Art. 21 Permessi non retribuiti	29
Art. 22 Recuperi	29
Art. 23 Festività	29
Art. 24 Riposo giornaliero e riposo settimanale	29
Art. 25 Congedo per matrimonio	30

Art. 26	Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue e midollo osseo	30
Art. 27	Permessi studio	30
Art. 28	Permessi straordinari e congedi parentali	31
Art. 29	Congedi per tossicodipendenza ed etilismo	31
Art. 30	Congedi e permessi per lavoratori portatori di handicap	32
Art. 31	Pause ed intervallo per la consumazione dei pasti	33
TITOLO VIII - Disciplina del Personale con funzioni direttive		33
Art. 32	Personale non soggetto a limitazione di orario	33
TITOLO IX - Disciplina della maternità e paternità		33
Art. 33	Maternità	33
TITOLO X - Disciplina delle ferie		38
Art. 34	Ferie	38
Art. 35	Trasferta	39
Art. 36	Trasferimento	39
Art. 37	Il distacco	39
TITOLO XI - Disciplina dei lavoratori stranieri		40
Art. 38	Lavoratori Stranieri	40
TITOLO XII - Disciplina dell'aspettativa		40
Art. 39	Aspettativa	40
TITOLO XIII - Disciplina della malattia e dell'infortunio		40
Art. 40	Malattia	40
Art. 41	Infortunio	42
Art. 42	Periodo di comporto	43
TITOLO XIV - Disciplina della risoluzione del rapporto		43
Art. 43	Risoluzione del rapporto di lavoro	43
TITOLO XV - Codice disciplinare		44
Art. 44	Doveri del lavoratore dipendente	44
Art. 45	Provvedimenti disciplinari	45
Art. 46	Procedura disciplinare	46
Art. 47	Risarcimento danni	47
Art. 48	Sospensione	47
TITOLO XVI - Retribuzione		47
Art. 49	Trattamento economico	47
Art. 50	Importi assorbibili	48
Art. 51	Aumenti periodici di anzianità	48
Art. 52	Mensilità aggiuntive	48
Art. 53	Corresponsione della retribuzione	48
TITOLO XVII - Indennità		49
Art. 54	Indennità	49
TITOLO XVIII - Trattamento di fine rapporto		49
Art. 55	TFR	49

TITOLO XIX - Tutele del lavoro	50
Art. 56 Tutela della privacy	50
Art. 57 Discriminazioni	50
Art. 58 Sicurezza sui luoghi di lavoro	50

ALLEGATO A - Accordo sulla definizione di attività stagionale per i centri di assistenza fiscale	51
---	-----------



60
Sp
Allegato
Stefano
4

PREMESSA

Le Parti esprimono, sottoscrivendo il presente rinnovo del CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni sindacali affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro -attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità, nonché con la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza. Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, e pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente rinnovo. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti.

Le Parti sottoscrivono il presente articolato nella consapevolezza di sancire un complesso di norme e regole assolutamente innovativo ed unico nel settore rivendicandone, sin dal 2010, la proprietà intellettuale quale opera di ingegno. Il presente articolato pertanto gode di rappresentatività comparata propria perché esclusivo per il settore non essendovi altri CCNL specifici di riferimento nonché perché espressione della volontà e dell'impegno di OO.SS. maggiormente rappresentative per presenza al CNEL o per attestazioni di riconoscimento del requisito rilasciate direttamente dall'Autorità di Stato.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi aziendali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate (datore-lavoratore) anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. E' intenzione condivisa quella di migliorare l'andamento del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, le Parti esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire eventuali motivi di conflitto. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le parti pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia, con le dovute restrizioni, prevedono la possibilità di utilizzare anche altre tipologie contrattuali presenti sullo scenario legislativo odierno al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività

riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità che in un mercato del lavoro così mutevole non è possibile prescindervi.

Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.

In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del *corpus contrattuale*, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge.

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

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato dei dipendenti di Confederazioni, Federazioni e Organizzazioni Sindacali, Associazioni no profit, Associazioni culturali, Circoli. Rientra altresì in tale campo di applicazione il personale dipendente di Enti e Società che siano correlate alle Organizzazioni Sindacali (Patronati, CAF, Società di Servizio, Enti di Formazione, ecc.).

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01/03/2019 e scadrà il 31/12/2022, sia relativamente alla parte economica che normativa.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative".

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

UNA TANTUM

A copertura del periodo 01/01/2019 – 28/02/2019 verrà corrisposta al personale in forza alla data di firma del presente contratto una somma a titolo di una tantum secondo gli importi contenuti nella seguente tabella, da corrispondersi con le competenze del mese di marzo 2019.

Livello	Una Tantum
1	22,00
2	19,00
3	17,00
4	16,00
5	14,00
6	13,00

Dagli importi Una Tantum potranno essere dedotte, fino a concorrenza, le eventuali erogazioni corrisposte a titolo di anticipazione e/o acconto derivanti da accordi stipulati a livelli decentrati.

Gli importi Una Tantum come sopra definiti non incidono su alcun istituto di natura

retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal presente contratto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trattamento di fine rapporto, tredicesima e quattordicesima mensilità, quota oraria, ecc...).

I medesimi importi una tantum:

- a) saranno corrisposti al personale in forza alla data della firma del presente accordo sia con contratto a termine che a tempo indeterminato;
- b) saranno proporzionali al periodo di effettivo servizio (in questo caso il mese lavorativo è da intendersi tale solo se superiore a 15 giorni): sono esclusi, pertanto i periodi di assenza per i quali non decorre alcuna forma di trattamento economico né a carico del datore di lavoro né di Enti previdenziali ed assicurativi;
- c) si intendono riferiti al tempo pieno e pertanto verranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale.

REGIME DI TUTELA

Le Parti riconoscono che la risoluzione di un rapporto di lavoro subordinato debba sempre fondarsi su un valido motivo, sia individuato in una giusta causa sia che trattasi di un giustificato motivo sia esso oggettivo o soggettivo. Invero, deve essere rispettata e garantita la dignità della prestazione sia dal punto di vista del mero svolgimento dell'attività sia dal punto di vista retributivo e contributivo. E' altresì necessario che anche la peculiare categoria datoriale, che nello specifico della disciplina dettata dal presente CCNL, è ispirata da finalità "ideologicamente orientate" richiede il necessario rispetto della corrispondenza tra la finalità, appunto, ideologica perseguita dal datore di lavoro ed il comportamento tenuto dal lavoratore. Ne consegue, quale requisito distintivo di tipologie datoriali siffatte, come la relazione instaurata tra le parti sia fondata, più che mai, sull'affidamento che il datore di lavoro ripone nelle qualità personali del lavoratore e sull'adesione ideologica alle finalità che persegue. La conformità della prestazione lavorativa all'indirizzo ideologico cui si uniforma l'Organizzazione costituisce un presupposto irrinunciabile per l'esistenza stessa dell'attività. Pertanto, negare all'Organizzazione di tendenza la facoltà di recedere dal contratto di lavoro con un prestatore ideologicamente non orientato con i principi ispiratori del datore se non addirittura dissenziente o in conflitto, equivarrebbe in pratica a compromettere la realizzazione stessa delle sue finalità istituzionali.

Specificamente, a riguardo, le Parti recepiscono nel presente articolato la disciplina dedicata ai licenziamenti individuali, così come novellata dal Decreto Legislativo 23/2015, che esclude, salvo casi tassativi, la tutela reale.

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

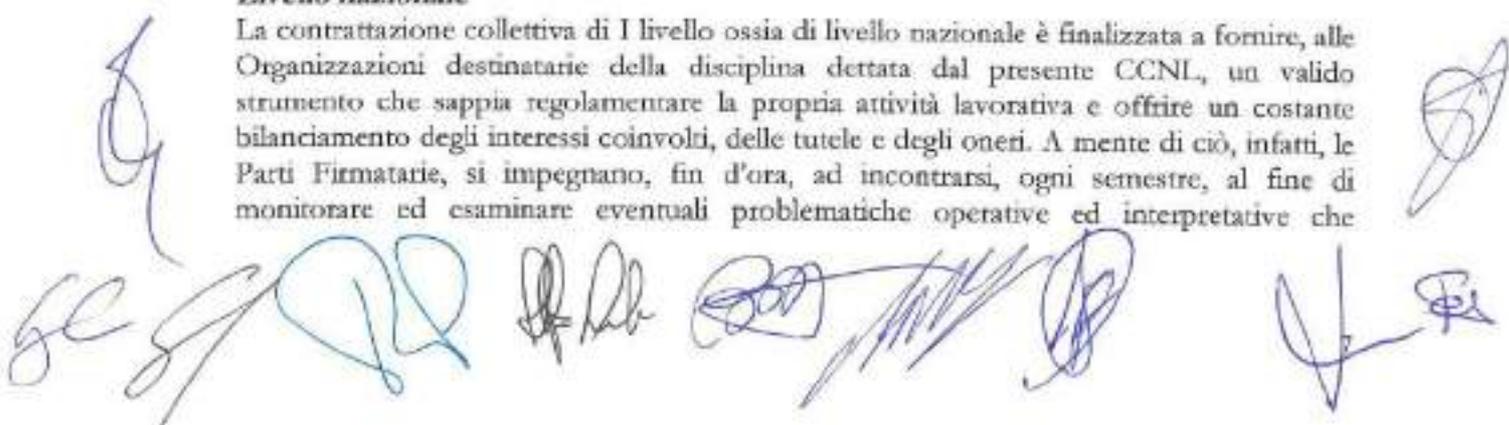
Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

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

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

Livello nazionale

La contrattazione collettiva di I livello ossia di livello nazionale è finalizzata a fornire, alle Organizzazioni destinatarie della disciplina dettata dal presente CCNL, un valido strumento che sappia regolamentare la propria attività lavorativa e offrire un costante bilanciamento degli interessi coinvolti, delle tutele e degli oneri. A mente di ciò, infatti, le Parti Firmatarie, si impegnano, fin d'ora, ad incontrarsi, ogni semestre, al fine di monitorare ed esaminare eventuali problematiche operative ed interpretative che



potessero insorgere dall'applicazione del presente articolato, considerando le peculiari e mutevoli fattispecie territoriali a cui si rivolge.

Nel corso degli incontri periodici verranno altresì analizzate le esigenze emerse dalla contrattazione territoriale e le eventuali migliorie funzionali introducibili che ne consentano una migliore introduzione nel mercato del lavoro garantendo maggior tutela ed efficienza.

Livello aziendale

La contrattazione collettiva aziendale è destinata a risolvere le criticità operative delle norme generali dell'Accordo nazionale, laddove quest'ultimo non può prevedere e regolamentare le singole fattispecie che possono insorgere sul territorio. La contrattazione di II livello ha la possibilità di effettuare, sulle materie specificatamente individuate, una rimodulazione delle disposizioni in modo da adattarsi all'attività prestata ed alle esigenze lavorative a livello aziendale:

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) premio di produzione;
- c) premio di risultato;
- d) formazione professionale;
- e) impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
- f) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale;
- g) part-time;
- h) contratti a termine;
- i) casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- j) contratti d'inserimento/reinserimento;
- k) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l) flessibilità di orario;
- m) misura dell'indennità di funzione;
- n) banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato;
- o) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- p) disciplina delle materie di cui all'art. 8 Decreto legge 13 agosto 2011, n. 138.

L'accordo aziendale potrà decorrere solo in data posteriore al deposito del presente articolato presso il Ministero del Lavoro.

Art. 2 - Diritti sindacali e di Associazione

Le Parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente ha diritto ad usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nel limite di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, le quali dovranno essere richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

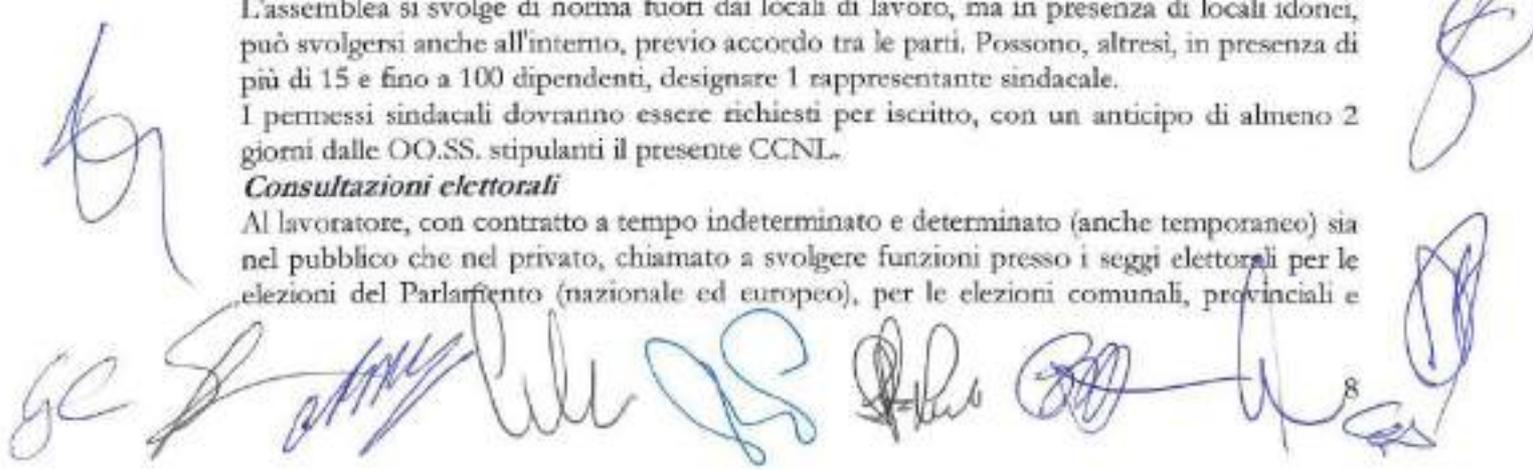
Le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali di lavoro, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra le parti. Possono, altresì, in presenza di più di 15 e fino a 100 dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con un anticipo di almeno 2 giorni dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Consultazioni elettorali

Al lavoratore, con contratto a tempo indeterminato e determinato (anche temporaneo) sia nel pubblico che nel privato, chiamato a svolgere funzioni presso i seggi elettorali per le elezioni del Parlamento (nazionale ed europeo), per le elezioni comunali, provinciali e



regionali ed in occasione delle consultazioni referendarie, ai sensi dell'art. 119 del T.U. n. 361/57, modificato dalla Legge n. 53/90, e dell'art. 1 della Legge 29.1.1992, n. 69, è riconosciuto il diritto di assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio. L'assenza è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti. Inoltre, i componenti del seggio elettorale o rappresentanti di lista o comunque impegnati in operazioni connesse, hanno diritto a recuperare le giornate non lavorate di impegno ai seggi con giorni di recupero da concordare con il datore di lavoro, in rapporto anche alle esigenze di servizio. Il dipendente ha diritto, inoltre, al riposo compensativo per il servizio svolto nei giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali. Sono considerati giorni lavorativi i giorni di lunedì e la giornata di sabato se il contratto di lavoro prevede l'articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni lavorativi. Sono considerati giorni non lavorativi i giorni di sabato e di domenica, se il contratto di lavoro prevede un'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi.

Art. 3 - Distribuzione ed efficacia del contratto

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

E' vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

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

Art. 4 - Commissione per le pari opportunità

Le Parti, in merito all'oggetto specificato in rubrica, si impegnano a costituire una Commissione per le pari opportunità al fine di realizzare azioni positive in favore dell'inserimento ed occupazione femminile. Sarà istituito, a tal proposito, un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale.

Art. 5 - Ente Nazionale Bilaterale

Le Parti stipulanti il presente CCNL promuoveranno un Ente Nazionale Bilaterale. L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 6 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Le Parti concordano di assegnare la gestione dei licenziamenti individuali con le modalità e le procedure come appresso indicate alle lettere A) e B), in ottemperanza agli artt.31-32 L.183/2010.

A) Tentativo facoltativo di conciliazione

Per i licenziamenti individuali alla luce del collegato lavoro legge 183/2010 tutte le conciliazioni in materia di lavoro, in qualunque sede, divengono facoltative. Unica eccezione è quella prevista dall'art. 80, comma 4, del D.Lgs n. 276/2003 cioè quando si intende impugnare un contratto certificato. Il tentativo obbligatorio deve avere quale motivazione l'erronea qualificazione del contratto, il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. In tal caso l'interesse ad espletare il tentativo obbligatorio è, in genere, del lavoratore, ma è possibile che ciò avvenga anche per iniziativa dell'altra parte o di un terzo (ispettore del lavoro o di un Ente previdenziale) che ha riscontrato, nel corso della sua attività, tale difformità.

Composizione della Commissione

Tutte le controversie di lavoro per le quali si ritiene opportuno azionare l'Ispettorato Territoriale del Lavoro saranno trattate avanti alla Commissione di conciliazione (o



sottocommissione) di tre membri: il Presidente (dirigente dell'ITL o suo delegato o un magistrato a riposo indipendentemente dalla specializzazione riferita all'attività svolta in passato), un rappresentante dei datori di lavoro; un rappresentante dei lavoratori.

Procedura

La richiesta del tentativo di conciliazione può essere presentata dal lavoratore, dal prestatore, datore di lavoro o committente. Deve essere sottoscritta da chi la presenta e va presentata a mano o con lettera raccomandata con avviso di ricevimento alla commissione di conciliazione ovvero via posta certificata. Analoga copia va inviata a controparte. La richiesta può essere anche congiunta.

La delega a conciliare e transigere può validamente essere rilasciata con sottoscrizione autenticata da un Pubblico Ufficiale e, quindi, anche da un funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

L'istanza deve contenere i seguenti elementi:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- 4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deve depositare presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 c.p.c. riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

In caso di licenziamento, se il datore di lavoro rifiuta l'incontro, il lavoratore può ricorrere al Giudice entro i 60 giorni successivi al rifiuto.

Nel caso in cui il datore di lavoro accetti invece la procedura di conciliazione, il termine di 180 giorni rimarrà sospeso (dal giorno della richiesta da parte del lavoratore e per tutta la durata della procedura fino al giorno in cui si sottoscrive la mancata conciliazione) e in caso di esito negativo (certificato da un verbale di mancato accordo), dopo 20 giorni, ricomincerà a decorrere il tempo residuo per il deposito del ricorso giudiziario.

B) Arbitrato

Le Associazioni Territoriali delle Confederazioni firmatarie il presente CCNL istituiranno un Collegio di arbitrato con sede nel territorio di competenza che avrà le seguenti funzioni:

- a) Esaminare ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

- b) Definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- c) Verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva;
- d) Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- e) Intervenire e fissare l'ammontare dell' "incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- f) Esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

Il Collegio è composto da tre membri, uno designato dalle OO.SS. territoriali dei datori e uno dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori ed un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo da suddette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti.

La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato che provvederà ad inviarla, a mezzo raccomandata A/R, entro i 20 giorni successivi al Collegio.

Il Presidente, ricevuto l'incarico nel termine di 15 giorni successivi, convoca il Collegio che si pronuncerà entro i 30 giorni successivi.

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 7 - Assunzione

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e deve contenere le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà l'attività lavorativa;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. le altre eventuali condizioni concordate.

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;

4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Art. 8 - Assunzioni Obbligatorie: quote di riserva

In ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 68/99 art. 3, III comma, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 151 del 2015 ed in applicazione dell'art. 2, V comma, del D.p.r. 10/10/2000 n. 333, e specificatamente per quanto il CCNL disciplina, per i lavoratori dipendenti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dei patronati la quota di riserva si computa esclusivamente al personale il quale svolge quei compiti e quelle funzioni preparatorie e serventi necessarie al perseguimento dello scopo precipuo per il quale l'organismo è stato costituito.

Art. 9 - Periodo di prova

Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Livello I	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	80 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	70 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le Parti - durante il periodo di prova- sono libere di recedere dal contratto, senza obbligo di motivazione e senza la necessità di osservare il periodo di preavviso contrattualmente sancito, né tanto meno di erogare la relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

Trascorso il periodo di prova e senza che sia intervenuta rescissione del contratto di lavoro da una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà a tempo indeterminato ed il periodo di prova sarà reputato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Il periodo di prova si sospende per qualsivoglia assenza si verifichi, in cui si conserva il trattamento economico.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporta per sommatoria, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. Decorso detto periodo di comporta il rapporto di lavoro può estinguersi per giustificato motivo oggettivo previa comunicazione scritta al dipendente.

Per i lavoratori assunti con contratto a termine il periodo di prova di cui al presente articolo sarà ridotto del 50%.

In caso di successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore e per le medesime mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova, eccezion fatta per il primo contratto.

Art. 10 - Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

L'adibizione a mansioni inferiori è di regola illegittima.

In determinati casi, espressamente previsti dalla legge, è consentito adibire il lavoratore a mansioni inferiori. In particolare, tale assegnazione è legittima nell'ipotesi di lavoratore che per motivi sanitari inerenti la sua persona, connessi all'esposizione ad un agente chimico, fisico o biologico, debba essere allontanato temporaneamente da un'attività comportante esposizione ad un agente, in conformità al parere del medico competente. In tal caso, l'adibizione a mansioni inferiori a seguito di tale allontanamento, comporta la conservazione della retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. (art. 8, D.Lgs. n. 277/1991). E', altresì ammissibile il demansionamento qualora sussista un accordo tra le Parti, diretto a salvaguardare l'interesse prevalente del lavoratore alla conservazione del posto nel caso in cui il contesto aziendale sia tale che per comprovate e fondate esigenze tecniche, organizzative e produttive o di riduzione di costi, il recesso del datore di lavoro possa essere considerato legittimo (ML interpellò n. 39/2011).

TITOLO III

Disciplina delle tipologie contrattuali

Art. 11 - Lavoro agile o Smart working

Il lavoro agile o smart-working è una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, prevista dal Dlgs. 81/2017, capo II, artt. da 18 a 24, allo scopo di incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lo smart working deve risultare da un accordo scritto tra le parti, che deve contenere:

- La durata, l'accordo può essere a tempo indeterminato o determinato.
- Il preavviso, il recesso è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato o se in presenza di un giustificato motivo, senza preavviso e in ogni caso prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato.

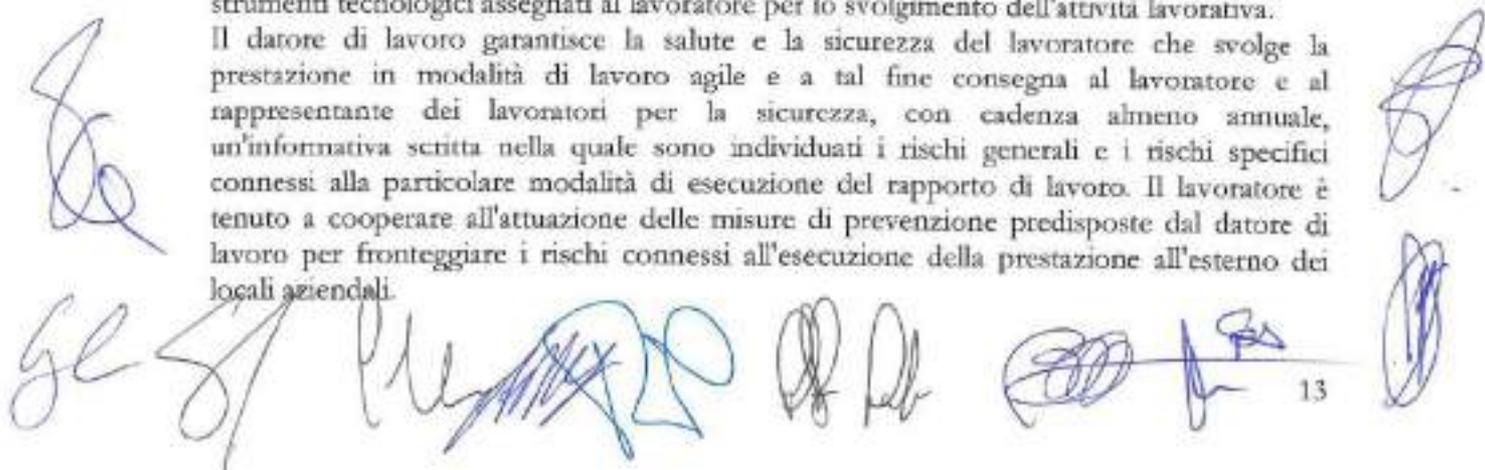
L'accordo deve, altresì, contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore, la prestazione potrà anche avvenire in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa. Le parti devono, altresì, rispettare le norme previste dal D.L. 66/2003 in tema di orario di lavoro, riposo settimanale e giornaliero.

Nell'accordo devono, infine, essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo scritto individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Dovrà essere prevista parità di trattamento degli smart workers rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione lavorativa con le consuete modalità, all'interno dei locali aziendali. Anche il trattamento normativo e retributivo deve essere il medesimo, così come l'adozione delle adeguate norme di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.



I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente articolo può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

I datori di lavoro che stipulano intese per il lavoro agile hanno l'obbligo di inviare telematicamente l'accordo individuale sottoscritto secondo le modalità indicate dall'art. 23, co.1 del D.lgs. 81/2017.

Art. 12 - Contratto a termine

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto legislativo 81/2015 novellato dal decreto legge n. 87/2018 coordinato con la legge di conversione n. 96 del 9 agosto 2018, il contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1 del sopra citato Decreto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, del Decreto legislativo 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto all'art. 19, comma 2, del Decreto legislativo 81/2015, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Il datore di lavoro informa, mediante comunicazione formale, i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

Ai sensi dell'art. 21 del citato Decreto Legislativo, attualmente vigente, il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del

medesimo Decreto, il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (Legge n. 96/2018) 1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Tali disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per quanto non previsto si rimanda alla normativa vigente in materia.

Il lavoratore a termine ha un diritto di precedenza in caso di nuova assunzione dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 24 del Decreto legislativo 81/2015 e successive modifiche.

Per specifiche esigenze lavorative da rinvenire in aspetti di carattere meramente organizzativo e/o connesse ad attività riferenti alla realizzazione di specifici progetti è sempre ammessa la possibilità di derogare la percentuale di legge del numero dei lavoratori a termine rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Le attività stagionali non sono soggette ad alcuna limitazione numerica.

Art. 13 - Lavoro parziale o Part-Time

Il lavoro a tempo parziale (o "part-time") consiste in un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto a quello normale (full-time) previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno.

Stante l'abrogazione della disciplina contenuta nell'art. 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (così come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, c.d. riforma Biagi), nonché dalle norme regolanti il rapporto di lavoro a tempo pieno in quanto compatibili. Nel lavoro part time viene ammesso un numero minimo di ore di lavoro pari a 5 settimanali.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto
- Verticale: l'attività è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati
- Misto

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del patto di prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese; possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) entro i limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, fermo restando il limite previsto dalla

contrattazione collettiva per il tempo pieno.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e, cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, richiedono il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Le ore supplementari prestate oltre il normale orario di lavoro convenuto nel rapporto di lavoro part time e fino a concorrenza dell'orario di lavoro contrattuale pieno (40 ore settimanali), vanno remunerate con la normale retribuzione oraria.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva per le prestazioni straordinarie è quella prevista nel presente contratto all'art.18, titolo VI.

È possibile per necessità lavorative, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile).

Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È possibile, anche, incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e tale incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità del datore riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, in ottemperanza all'art. 5, I -III comma, D. Lgs 61/2000. A far data dal 1° gennaio 2012, data di entrata in vigore della L. n. 183/2011 (cd. Legge di stabilità 2012), non sussiste più l'obbligo di convalida, da parte dell'Ispettorato Territoriale del lavoro, dell'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (art. 22, comma 4, L. n. 183/2011).

Art. 14 - Lavoro intermittente o a chiamata

Il contratto di lavoro intermittente può essere oggi concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dal CCNL con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; in caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. I periodi per i quali è possibile fare ricorso al lavoro a chiamata sono i seguenti:

- durante il periodo feriale;
- durante i periodi di maggiore intensità lavorativa relativi al peculiare settore relativo al campo di applicazione del presente CCNL.

Divieti

Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

- qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;
- al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
- nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione;
- quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (es. cassa integrazione guadagni).

Contenuto

Il contratto di lavoro a chiamata deve riportare le seguenti indicazioni:

- le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata;

- la durata a tempo determinato o indeterminato del contratto;
- l'indicazione dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione;
- i tempi e le modalità di corresponsione della retribuzione;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività dedotta in contratto.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore. Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Spettano invece per intero al lavoratore intermittente sia l'assegno per il nucleo familiare che l'indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati.

Indennità di disponibilità

Qualora il lavoratore si impegni a garantire la prestazione in caso di chiamata, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una indennità di disponibilità. In questi casi, il contratto deve altresì precisare sia il termine di preavviso per la chiamata sia l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

L'importo minimo dell'indennità è pari al 20% della retribuzione mensile.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto, oltre al risarcimento del danno arrecato al datore di lavoro.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Art. 15 - Apprendistato

Sulla base della vigente normativa in materia, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile, che prevede anche per il datore di lavoro benefici contributivi e retributivi. Si articola in tre tipologie:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro;
2. apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è possibile assumere apprendisti anche dal 17° anno di età, se sono in possesso di una qualifica triennale di Istruzione e formazione professionale.

Il rapporto di lavoro basato sul contratto di apprendistato si caratterizza, in virtù del disposto del Decreto Legislativo 81/2015, per la:

1. la forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5, del citato decreto legislativo.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa;

4. 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. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4 art. 42 del sopra richiamato decreto legislativo, la disciplina del contratto di apprendistato deve rispettare i seguenti principi: a) divieto di retribuzione a cottimo; b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; c) presenza di un tutore o referente aziendale; d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano; e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti; f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003; g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni; h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare; f) assicurazione sociale per

l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non puo' superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non puo' superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unita'. E' in ogni caso esclusa la possibilita' di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, puo' assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante e' subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato e part time

Il lavoratore apprendista puo' essere assunto con contratto part time, a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario a tempo pieno di ore 40, salvo diversa previsione normativa regionale, e comunque che la stessa non ostacoli un'adeguata formazione sul lavoro e il pieno assolvimento dell'obbligo di formazione, senza pertanto alcuna riduzione delle ore di formazione previste.

Tipologie

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato puo' svilupparsi in tre differenti tipologie:

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Ai sensi dell'art. 43 del Decreto legislativo 81/2015, possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in tutti i settori di attivita', i giovani che hanno compiuto i 15 anni di eta' e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto e' determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguite e non puo' in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, del Decreto Legislativo 81/2015, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore e' rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore e' rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, del citato Decreto Legislativo, i datori di lavoro hanno la facolta' di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturita' professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato puo' essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturita' professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente e' iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che puo' essere svolto in apprendistato, nonche' il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda e' impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente e' iscritto e non puo' essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonche' per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro e' 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 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di secondo livello possono prevedere specifiche modalita' di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attivita' stagionali.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonche' del diploma di istruzione secondaria

superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, e' possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non puo' eccedere quella individuata dal presente contratto.

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Ai sensi dell'art. 44 del Decreto Legislativo 81/2015, possono essere assunti in tutti i settori di attivita', pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di eta' compresa tra i 18 e i 29 anni.

Secondo quanto disposto dall'art. 47 del Decreto Legislativo 81/2015 è inoltre prevista la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di eta'.

La qualificazione professionale al cui conseguimento e' finalizzato il contratto e' determinata dalle parti contrattuali sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui al presente CCNL.

La durata anche minima del periodo di apprendistato non puo' essere superiore a tre anni. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilita' del datore di lavoro, e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna al datore di lavoro, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalita' di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attivita' previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Durata convenzionale e trattamento economico

Destinazione finale	Durata massima	I periodo	Retribuzione	II periodo	Retribuzione
Livello III	36 mesi	18 mesi	Livello V	18 mesi	Livello IV
Livello IV	36 mesi	18 mesi	Livello VI	18 mesi	Livello V
Livello V	36 mesi	18 mesi	Livello VI	18 mesi	Livello VI

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Le Parti precisano che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure con compiti di direzione.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi e profili formativi:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

- conoscere i servizi offerti agli associati;
- conoscere le basi tecniche della professionalità e dei metodi di lavoro.

Le parti, di concerto, individuano e definiscono i profili dell'apprendistato professionalizzante:

- Addetto alla segreteria e accoglienza associati con l'acquisizione della specifica competenza di indirizzare l'utente verso il servizio e l'operatore di destinazione;
- Addetto all'archivio con acquisizione della specifica competenza di catalogare pratiche, dati, documentazione in modo da garantirne la massima fruibilità e riservatezza dei contenuti;
- Addetto alla logistica con acquisizione della specifica competenza di gestire e risolvere le criticità legate alle esigenze di natura strutturale/funzionale di ciascuna struttura di destinazione;
- Operatore front office per i servizi alla clientela con acquisizione della specifica competenza di informazione e consulenza inerente tutti i servizi attivati presso la struttura dei quali l'utente può beneficiare;
- Operatore amministrativo con acquisizione della specifica competenza in materia di gestione delle risorse necessarie all'attività della struttura.

c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Ai sensi dell'art. 45 del Decreto Legislativo 81/2015, così come successivamente modificato, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 dell'art. 45 sopra citato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1, del Decreto Legislativo 81/2015.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

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

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Computo anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna

Affinché al datore venga riconosciuta la capacità formativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di *tutor* aziendali con adeguate conoscenze e formazione. L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.

Proporzione numerica

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. Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati può assumere apprendisti in numero non superiore a 1.

Disciplina del rapporto - Assunzione

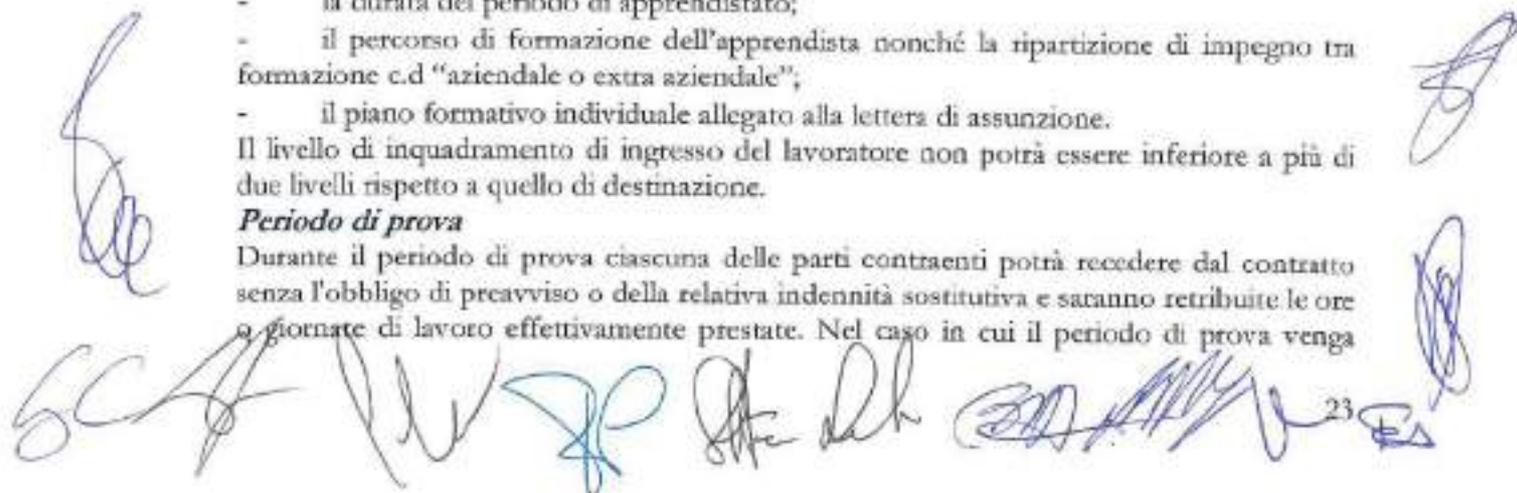
Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d. "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

Periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a date '23'.

interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova immediatamente dopo aver ripreso l'attività. In ordine alle assenze intervenute durante il periodo di prova, valgono le stesse regole, in ordine alla prova, previste all'art. 9, Titolo II. Decorso il periodo di prova, con esito positivo, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quella prevista per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il piano formativo

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'Ente e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- b) l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

Tutor

Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Percentuale di conferma

I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione

svolte presso altri datori di lavoro riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dall'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Malattia e infortunio

Nei confronti del personale con qualifica di apprendista, in caso di malattia o infortunio, si applica il trattamento disciplinato nell'art.41 e 42, Titolo XIII di detto CCNL.

TITOLO IV Disciplina del Personale

Art. 16 - Classificazione del personale

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono continuativamente nello specifico settore di competenza, funzioni direttive con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa e poteri decisionali incarichi di particolare responsabilità funzionale, coordinamento e gestione di respiro nazionale anche in esecuzione di programmi, progetti e strategie predefiniti sovrintendendo l'intera attività.

Rientrano altresì in tale livello 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 generali.

Figure professionali esemplificative: Presidente Nazionale - Segretario Generale - Segretario Nazionale.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di elaborazione e ottimizzazione dei processi produttivi e lavorativi con responsabilità ad alto contenuto professionale, funzionale ed organizzativo, comprendenti attività di direzione esecutiva in

virtù della quale controlla lo sviluppo ed i risultati della Struttura, in coordinamento con le linee programmatiche nazionali, e muniti di specifiche competenze nel settore di riferimento.

Rientrano altresì in tale livello 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.

Figure professionali esemplificative: Direttore Tecnico Nazionale – Coordinatori Nazionali – Responsabili Nazionali - Responsabili di Settori.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività di responsabilità con professionalità e conoscenze delle attività esecutive anche attraverso la gestione di altri prestatori.

Rientrano altresì in tale livello i lavoratori che svolgono attività di elevato contenuto professionale caratterizzate da guida di gruppi di lavoratori e coloro che svolgono attività professionali di ordine tecnico amministrativo.

Figure professionali esemplificative: Responsabili Regionali – Responsabili Provinciali – Responsabili Territoriali - Impiegati di concetto.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello: a) gli impiegati che svolgono attività per le quali è richiesta una specifica competenza professionale, b) i lavoratori che svolgono mansioni specifiche di natura amministrativo/contabile inerenti, tra l'altro, la raccolta e l'elaborazione di dati e di documentazione c) i lavoratori che svolgono attività di front office.

Rientrano altresì in tale livello i lavoratori che esercitano attività polivalenti tipiche della propria specialità di mestiere, appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali.

Figure professionali esemplificative: Responsabili Zonali - Operatori di servizi agli associati e/o utenti che abbiano già acquisito un'adeguata esperienza - Impiegati d'ordine con specifiche competenze e capacità tecnico pratiche – Addetto Stampa.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello: a) i lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche per le quali è richiesto un normale addestramento e conoscenze professionali di base adeguate:

Figure professionali esemplificative: Operatori di Patronato - Operatori di Centri di Assistenza Fiscale – Operatori Sindacali – Operatori per la promozione sociale - Addetti alla segreteria e all'archivio - Impiegati d'ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche - Addetti al centralino.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello: a) i lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie all'attività principale dell'Organizzazione per le quali sono richieste semplici competenze lavorative.

Figure professionali esemplificative: Usciere – Fattorino - Addetto alle pulizie - Autista.

TITOLO V

Disciplina dell'orario di Lavoro

Art. 17 - Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuito in cinque o sei giorni per un massimo di otto ore giornaliere.

L'orario di lavoro non può' in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Per la compiuta disciplina dell'orario di lavoro si fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 66/2003 ed alla L. 183/2010, il c.d. collegato lavoro.

Flessibilità d'orario

E' rimesso alla volontà delle Parti concordare le forme di flessibilità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, che maggiormente soddisfano le esigenze di svolgimento

dell'attività. Al fine di sostenere le variazioni dell'intensità lavorativa nel corso dell'anno, il datore potrà prevedere un regime di flessibilità che preveda il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 12 settimane. In tal caso verranno riconosciuti ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione con la stessa articolazione prevista per i periodi di superamento. Per poter attuare tale articolazione è richiesto il confronto con le OO.SS. in sede di contrattazione di II livello.

Per rispondere a particolari esigenze lavorative, in sede decentrata territoriale potranno essere concordate diverse modalità nell'ambito dei confronti previsti.

Banca ore

Nella banca ore vengono individualmente accantonate le ore prestate dal lavoratore oltre l'orario normale.

Le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità della banca ore dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa. In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo, comunque nel rispetto del limite totale di 200 ore annue, verranno compensate con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in fase di accordo aziendale.

Per il dipendente che riveste anche la carica di dirigente sindacale non è prevista alcuna forma di compensazione per l'attività svolta oltre l'orario di assunzione né tale attività potrà considerarsi lavoro straordinario, stante la peculiarità dell'incarico e le particolari caratteristiche del rapporto che intercorre tra il medesimo e il sindacato.

TITOLO VI

Disciplina del lavoro straordinario

Art. 18 - Lavoro straordinario

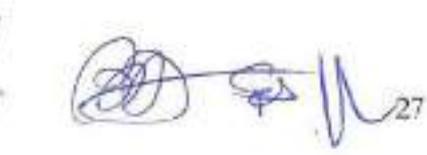
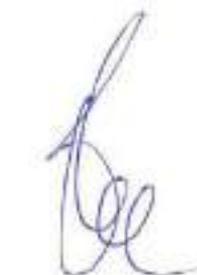
Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario giornaliero sono considerate ore di lavoro straordinario. In ogni caso, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali e dovute a cause inderogabili e/o ad esigenze di servizio di carattere urgente ed imprevedibile.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 200 ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia espressamente autorizzato per iscritto.

Maggiorazioni

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale o supplementare;
2. 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti eccezionalmente la 48^a ora settimanale;
3. 25% per le ore straordinarie prestate eccezionalmente tra le 22.00 e le 06.00;
4. 15% per le ore prestate in via ordinaria o per turnazione tra le 22.00 e le 06.00;
5. 25% per le ore prestate in via ordinaria eccezionalmente nei giorni festivi;
6. 30% per le ore prestate in via ordinaria eccezionalmente nei giorni festivi ed in orario notturno.
7. 40% per le ore straordinarie prestate eccezionalmente nei giorni festivi ed orario notturno.



Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

La corresponsione del quantum a titolo di lavoro straordinario, salvo ogni diverso accordo, dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello in cui è maturato.

Le Parti, ai sensi del D.Lgs n.532/1999 e D.Lgs. 66/2003, recepiscono, relativamente alle figure applicabili, la definizione di lavoro notturno come quel lavoro prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. E' fatto espresso divieto adibire al lavoro notturno le donne in gestazione, dal momento in cui è stato accertato lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

La lavoratrice madre di un bimbo di età inferiore a tre anni, la lavoratrice e/o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni, la lavoratrice e/o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992, qualora venissero adibiti a lavoro notturno hanno facoltà di opporsi, comunicando il dissenso al datore di lavoro in forma scritta entro 24 ore antecedenti il previsto inizio della prestazione.

Liquidazione

Le ore di lavoro prestate in via straordinaria devono essere liquidate nel mese successivo rispetto a quello in cui sono state svolte, salvo richiesta del dipendente che intenda goderle come riposo compensativo o accantonarle in banca ore.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO VII

Disciplina dei permessi - festività - riposi - pause - congedi - recuperi

Art. 19 - Permessi ordinari retribuiti

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti, complessivamente per 40 ore all'anno, sono concessi in sostituzione delle cinque festività soppresse secondo il combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985.

Le ore di permesso derivanti dalle festività soppresse dovranno essere fruiti entro i sei mesi successivi l'anno di maturazione pena la decadenza del beneficio. I permessi retribuiti non possono in alcun caso essere monetizzati, fatto salvo l'obbligo contributivo alla scadenza.

Nei periodi di minore intensità lavorativa, da disciplinarsi con accordi di secondo livello in occasione della disciplina della banca ore di cui all'art. 18 del presente CCNL, sarà possibile prevedere, all'esaurimento della predetta banca ore, una fruizione programmata dei ROL di cui al presente articolo, limitatamente a 26 ore annuali delle 40 ore annuali maturabili.

Art. 20 - Permessi retribuiti per motivi familiari

Le Parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati previa comunicazione. Il lavoratore dovrà presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione attestante l'evento. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

EVENTI

*) matrimonio di un figlio

GIORNI

2 giorni

b) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella,
di un coniuge, di figli, di un suocero, di un nonno, di uno zio, un cugino 3 giorni

Il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi della stessa natura che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I permessi summenzionati nel presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti.

Art. 21 - Permessi non retribuiti

Il dipendente potrà richiedere di usufruire, in aggiunta ai permessi di cui sopra, anche di permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Art. 22 - Recuperi

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 23 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

- a) festività nazionali:
 - 25 aprile
 - 1 maggio
 - 2 giugno
- b) festività infrasettimanali
 - il primo giorno dell'anno,
 - il 6 gennaio - l'Epifania,
 - il giorno del lunedì di Pasqua
 - il 15 agosto - festa dell'assunzione
 - il 1 novembre - Ognissanti
 - l'8 dicembre - Immacolata Concezione
 - il 25 dicembre - Natale
 - il 26 dicembre - Santo Stefano
 - la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio, assenza obbligatoria, maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 24 - Riposo giornaliero e riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero ossia undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Le ore di

lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo il giorno successivo.

Art. 25 - Congedo per matrimonio

Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere goduto entro e non oltre 1 mese dalla celebrazione del matrimonio avente validità civile.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario.

Art. 26 - Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue e midollo osseo

Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche (dentistiche, ortopediche, oculistiche, ecc.), visite di controllo postoperatorie, analisi ambulatoriali o effettuare la donazione del sangue sono concessi permessi retribuiti della durata di 24 ore annuali da fruire in fasce di 4 o 8 ore. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi. Il dipendente che fruisce di suddetti permessi dovrà produrre idonea documentazione comprovante. Laddove il dipendente non produca detti certificati giustificativi, le ore di permesso straordinario godute saranno decurtate dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.

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

Art. 27 - Permessi studio

Le Parti riconoscono come inviolabile il diritto dei lavoratori alla formazione professionale vista come un requisito d'utilità per entrambi gli interessi rappresentati. Infatti l'acquisizione di maggiori competenze e conoscenze non solo reca maggior pregio al profilo del prestatore ma accresce la qualità della prestazione svolta alle dipendenze del datore.

Monte permessi

Il monte permessi retribuiti è pari a 150 ore in un triennio. Per i lavoratori assunti con orario ridotto il presente monte ore sarà riparametrato in base alla percentuale di part time.

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i tre giorni di calendario precedenti a ciascun esame. Al fine del riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà produrre idonea certificazione a comprova.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Gli Enti concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e di diplomi universitari o di laurea o di qualifiche e competenze professionali, di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Frequenza corsi di formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono essere attinenti all'oggetto dell'attività datoriale in quanto destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica del lavoratore.

Il lavoratore dovrà indicare il corso di studio che intende frequentare, anche in ore non

coincidenti con l'orario di lavoro, che dovrà prevedere un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 5% della forza occupata.

I lavoratori dovranno fornire al datore un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Attività formativa per lo svolgimento dell'attività di assistenza fiscale

Per i lavoratori dipendenti che svolgono attività di assistenza fiscale le modalità di svolgimento dell'attività di formazione sono disciplinate dall'articolo 7, comma 2, lettera d), del decreto 31 maggio 1999, n. 164, come modificato dal decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 06/12/2018.

Art. 28 - Permessi straordinari e congedi parentali

Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti anche al padre cinque giorni di congedo obbligatorio, salvo quanto diversamente disposto dalla normativa INPS.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le disposizioni di legge pro tempore vigenti ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 29 - Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, al quale sia stato accertato, con provvedimento delle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e che intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'espletamento del programma riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di etilismo. Tale periodo di assenza è considerato di aspettativa non retribuita e pertanto non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

I lavoratori dipendenti, genitori di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Inoltre i medesimi lavoratori possono essere posti, previa domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled 'S' or '31'.

Art. 30 - Congedi e permessi per lavoratori portatori di handicap

In caso di genitori di minori colpiti da grave handicap in assenza di ricovero con età inferiore ai tre anni continuano ad essere valide le agevolazioni previste dall'art. 33, L.104/1992 e art. 2 L. 423/1993, come modificati dalla L. 183/2010 e dal D.lgs. 119/2011, ed dalla Legge 76/2016, secondo le quali la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre possono usufruire:

a) di tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore, indennizzate a carico dell'INPS;

b) prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

c) permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;

b. il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore spettano:

a. i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

Ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:

a. tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

Il diritto ai tre giorni di permesso mensile può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016) della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010 - circ. 155/2010).

L'espressione "mancanti" deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati - coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), genitore - si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).

Per quanto concerne le patologie invalidanti, ai fini dell'individuazione di tali patologie si

prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Frazionabilità ad ore dei 3 permessi giornalieri (msg 15995/07 - msg 16866/2007)
Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore opera un limite orario mensile. Tale limite massimo mensile fruibile è uguale all'orario normale di lavoro settimanale diviso il numero dei giorni lavorativi settimanali per 3.

Tutte le suddette prestazioni vengono erogate dall'INPS, tramite il datore di lavoro che provvede ad anticiparle.

Art. 31 - Pause ed intervallo per la consumazione dei pasti

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le 4 ore, il lavoratore deve beneficiare di una pausa tesa da un lato, alla consumazione del pasto, e dall'altro al recupero delle energie psico-fisiche. Al lavoratore videoterminalista viene concessa una pausa, sul posto di lavoro, ogni due ore pari a 15 minuti, nella quale si dedicheranno ad attività per la quale non occorre l'ausilio del videoterminale. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

TITOLO VIII

Disciplina del Personale con funzioni direttive

Art. 32 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

Il dipendente chiamato a svolgere mansioni di direzione tecnica o amministrativa di una struttura territoriale o di un settore con diretta responsabilità sull'andamento dei servizi non è vincolato al rispetto dell'orario di lavoro.

TITOLO IX

Disciplina della Maternità e paternità

Art. 33 - Maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi del Dlgs 151/2001, e fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto. In alternativa a quanto sopra disposto, per effetto della Legge 145/2018, è riconosciuta alle

lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi o faticosi non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla ASL su richiesta della lavoratrice. La tutela si applica, altresì alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Le parti concordano che le vigenti disposizioni di legge in materia di permessi *post partum*, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.lgs n. 151 del 26/3/2001.

Conseguentemente il diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il congedo di paternità si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nessun altro emolumento è dovuto dal datore di lavoro tranne il 20% di tredicesima, quattordicesima e per le festività cadenti nel suddetto periodo.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs 151/2001 e successive modifiche, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo dieci mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

È concessa la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando alla contrattazione di secondo livello e/o aziendale stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

In assenza di contrattazione collettiva di secondo livello e/o aziendale il lavoratore potrà usufruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quattrasettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, il lavoratore può chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi;
- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

Permessi per assistenza al bambino e allattamento

Fino al primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, la lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a due ore al giorno di riposo per allattamento, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a un'ora, se l'orario è inferiore a sei. I riposi per allattamento raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo e di adozione o affidamento di almeno due bambini, anche non fratelli ed eventualmente entrati in famiglia in date diverse.

Qualora all'interno del luogo di lavoro vi sia un asilo nido o una struttura attrezzata per la cura del neonato allora il genitore potrà usufruire di solo mezz'ora di stacco.

La madre o il padre devono avere un valido rapporto di lavoro in corso.

Il lavoratore padre può richiedere il riposo giornaliero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per espressa rinuncia o perché appartenente a una delle

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.

categorie non aventi diritto ai riposi stessi. Non può, invece, richiederlo se la madre lavoratrice si trova in astensione obbligatoria o facoltativa, o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto, oppure non si avvale dei riposi perché assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.

In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo di maternità, o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto, e di congedo parentale della madre.

I riposi in questione, in accordo con il datore di lavoro, sono usufruibili anche in unica soluzione.

I periodi di riposo di cui al presente articolo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Permessi per malattia figlio minore

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per malattia del bambino non sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001, e al trattamento di fine rapporto.

Relativamente ai permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modifiche ed interventi.

Permessi per visite prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi deve essere presentata al datore apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Certificazione medica

La lavoratrice in stato di gravidanza è obbligata ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco.

Sistema di computo

I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 mentre il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

Divieto di licenziamento

Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

In materia di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare; in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge n. 184/1983, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento (art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151/2001).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice o il lavoratore non possono essere sospesi dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

Inoperatività del divieto di licenziamento

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (ex art. 2119 cod. civ.);
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) esito negativo della prova;

La disposizione in esame vale anche per il padre lavoratore e per i genitori adottivi o affidatari.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età il datore può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: il telelavoro, l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita, la banca ore, l'orario concentrato, prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro. Detta previsione si estende anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

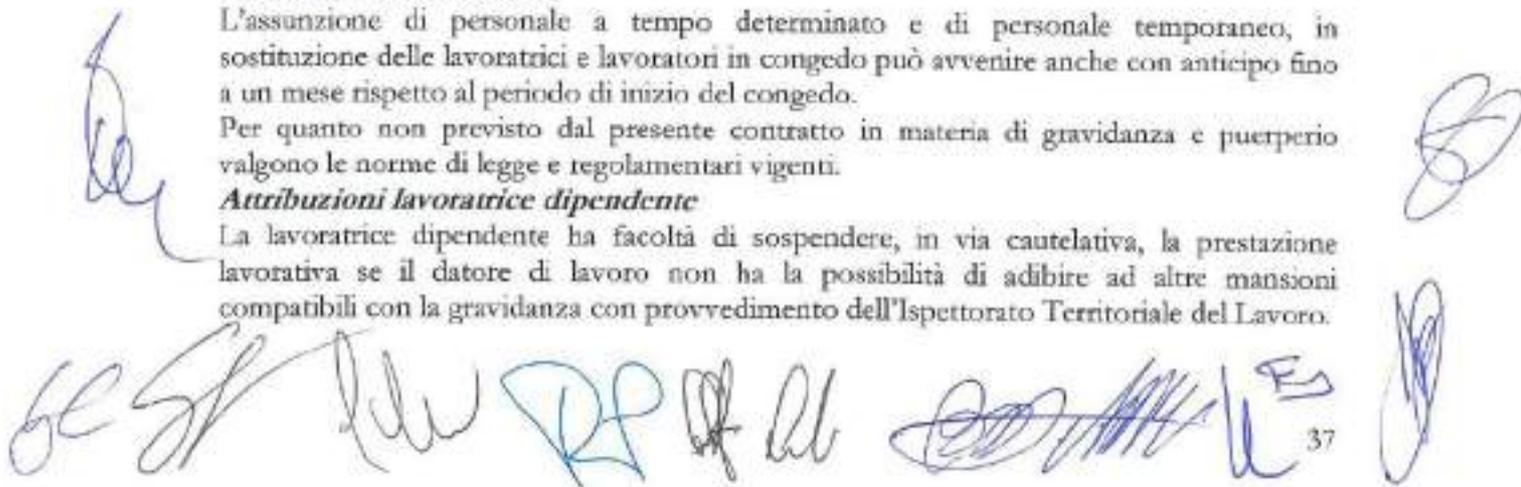
Personale in sostituzione

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Attribuzioni lavoratrice dipendente

La lavoratrice dipendente ha facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A small number '37' is visible at the bottom right corner.

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

Lavoratrice in prova

Alla lavoratrice che, al momento della gravidanza, stia espletando il periodo di prova viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Lavoratrice con contratto a termine

Alla scadenza del contratto a termine non decade il diritto all'indennità economica per tutti i periodi di assenza obbligatoria, ivi compresa l'astensione anticipata. Il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa unitamente al termine del rapporto.

Lavoratrice part-time

Per le lavoratrici part-time l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part-time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

TITOLO X

Disciplina delle ferie

Art. 34 - Ferie

Il dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili in costanza di rapporto, nella misura di ventisei giorni lavorativi, pari a quattro settimane lavorative.

A tal fine le Parti precisano che la settimana lavorativa, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di sei giorni lavorativi (pertanto dal lunedì al sabato) agli effetti del computo delle ferie.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

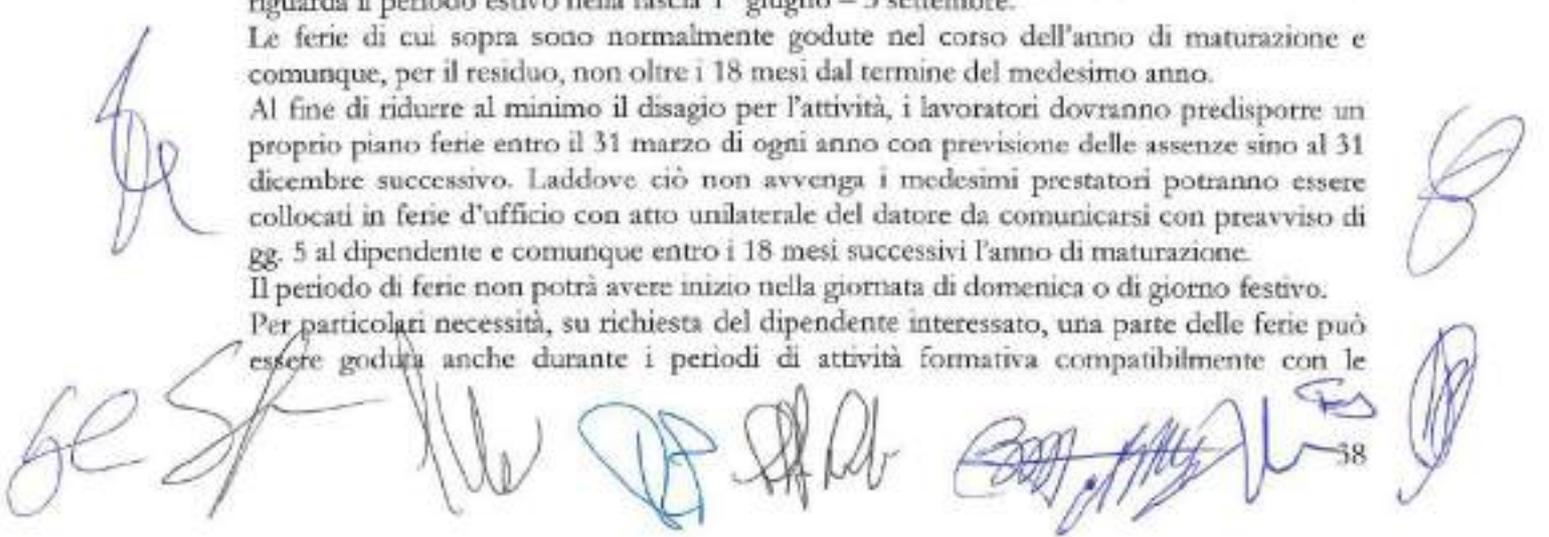
Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° giugno - 3 settembre.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e comunque, per il residuo, non oltre i 18 mesi dal termine del medesimo anno.

Al fine di ridurre al minimo il disagio per l'attività, i lavoratori dovranno predisporre un proprio piano ferie entro il 31 marzo di ogni anno con previsione delle assenze sino al 31 dicembre successivo. Laddove ciò non avvenga i medesimi prestatori potranno essere collocati in ferie d'ufficio con atto unilaterale del datore da comunicarsi con preavviso di gg. 5 al dipendente e comunque entro i 18 mesi successivi l'anno di maturazione.

Il periodo di ferie non potrà avere inizio nella giornata di domenica o di giorno festivo.

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le



esigenze di servizio.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Per ragioni di servizio il datore potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie. In questo caso spettano al dipendente il diritto a completare il periodo residuale in un momento successivo, il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 35 - Trasferta

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare temporaneamente il lavoratore in trasferta per motivi legati all'espletamento della sua attività.

Se la trasferta avviene nell'ambito del Comune dove vi è la sede lavorativa del dipendente, egli ha diritto al mero rimborso delle spese di viaggio debitamente documentate.

Se invece la trasferta viene effettuata fuori Comune rispetto alla sede dove egli svolge abitualmente la sua attività lavorativa, al dipendente potrà essere riconosciuta, in aggiunta alla normale retribuzione, una indennità di trasferta fino a 45,00 euro al giorno. Qualora la trasferta comporti il pernottamento fuori Comune al dipendente potrà essere riconosciuto il rimborso delle spese vive sostenute, tutte debitamente documentate. Il dipendente, nella esecuzione della trasferta potrà richiedere di essere autorizzato a spostarsi con l'autovettura propria. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla corresponsione del rimborso chilometrico secondo le tabelle Aci. Detto rimborso è da intendersi onnicomprensivo anche dei pedaggi autostradali.

Art. 36 - Trasferimento

Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

- spese viaggio per la via più breve;
- spese trasloco;
- tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo termine il quale non potrà essere inferiore a 5 gg. lavorativi.

Art. 37 - Il distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro distacchi il proprio dipendente presso un'altra azienda.

La disciplina del distacco è dettata dall'art. 30 D.lgs n. 276/2003, il quale precisa che si parla di distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Comando per lo svolgimento delle attività operative dei Patronati

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 1 della Legge 152/2001 per lo svolgimento delle proprie attività operative, gli istituti di patronato e di assistenza sociale possono avvalersi esclusivamente di lavoratori subordinati dipendenti degli istituti stessi o dipendenti delle organizzazioni promotrici, se comandati presso gli istituti stessi con provvedimento notificato all'Ispettorato Territoriale del lavoro e per l'estero alle autorità consolari e diplomatiche.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp with illegible text inside. At the bottom right corner, the number '39' is printed.

TITOLO XI
Disciplina dei lavoratori stranieri

Art. 38 - Lavoratori Stranieri

Le Parti prendono atto dell'importanza e del ruolo che stanno acquisendo i lavoratori di cittadinanza non italiana e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione professionale. A tal fine vengono riconosciuti i medesimi permessi stabiliti per il diritto allo studio, con i limiti e le modalità di cui al presente CCNL, anche per i lavoratori stranieri che intendano partecipare a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici.

Qualora il lavoratore straniero abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo rispetto a quello stabilito nel presente CCNL, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

TITOLO XII
Disciplina dell'Aspettativa

Art. 39 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il datore di lavoro qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

TITOLO XIII
Disciplina della Malattia e dell'infortunio

Art. 40 - Malattia

Il lavoratore ha l'obbligo entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza di inviare certificazione medica attestante l'avvenuto stato di malattia e la presunta durata della medesima secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia. Il lavoratore assente per malattia deve darne tempestiva comunicazione entro l'orario di inizio della propria attività lavorativa.

Il ritardo nella comunicazione o la omissione delle certificazione di cui innanzi, in osservanza ai termini citati, determina l'assenza ingiustificata del dipendente e l'applicazione delle relative sanzioni, qualora non vi siano comprovate giustificazione per le quali il lavoratore si trovava nella impossibilità ad osservare detto obbligo.

Il lavoratore è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio presso il quale è tenuto a rimanere dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.

Quanto, detto sopra, ovviamente non trova applicazione in caso di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e i casi di forza maggiore.

Il lavoratore ha, altresì, l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante o, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

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

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

Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze, ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

Trattamento economico in malattia

Il lavoratore in malattia sarà destinatario del seguente regime economico percependo da parte del datore:

- il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza);
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 4° al 20° giorno di assenza, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove l'integrazione garantirà sempre il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° al 180° giorno di assenza.

Le indennità/integrazioni che precedono non sono dovute da parte del datore di lavoro se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di sua competenza. Inoltre se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Per le festività cadenti nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.

La suddetta disposizione non si applica peraltro nelle seguenti ipotesi:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- malattia certificata con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita, documentate da specialisti del S.S.N.;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate al giorno di ricovero ospedaliero. E' richiesta certificazione attestante l'avvenuto prestazione da consegnare al datore di lavoro unitamente alle ulteriori giornate di assenza per motivi di convalescenza, unitamente alla certificato del suo medico curante.

Cure termali

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

Giornate non indennizzabili

Non potranno essere coperte da indennità di malattia i giorni nei quali il dipendente è risultato assente alle visite di controllo nonché le giornate non coperte da certificazione

medica.

Aspettativa non retribuita

Superato il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 43 del presente CCNL il lavoratore ha diritto, su richiesta da avanzare a mezzo raccomandata a/r entro il termine di cui al predetto articolo, ad un periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 12 mesi, considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto. Durante il periodo di aspettativa non matura in favore del dipendente nessun Istituto Contrattuale Economico.

Art. 41 - Infortunio

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non sarà messo a conoscenza dal lavoratore dell'infortunio accaduto, come detto sopra, sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla ritardata denuncia presso gli uffici dell'INAIL.

La durata massima del periodo di conservazione del posto per i lavoratori non in prova è di 180 giorni nell'anno solare.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, su richiesta da avanzare a mezzo raccomandata a/r. entro il 180° giorno di assenza, ad un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di mobilità temporanea da parte dell'INAIL.

Tale periodo è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto, limitatamente ai primi 120 giorni.

Trattamento economico in infortunio

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto:

- 60% per i primi tre giorni successivi all'evento;
- 100% per i giorni dal 5° fino a guarigione avvenuta.

In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'indennità a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Per le festività cadenti nel periodo di infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Infortunio in itinere

L'infortunio in itinere è, più precisamente l'infortunio che può occorrere ai lavoratori durante il "normale percorso":

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, in mancanza di un servizio mensa aziendale

La copertura assicurativa non opera:

- in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata;
- qualora l'infortunio sia direttamente causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- qualora il dipendente conducente del veicolo sia sprovvisto di un titolo valido di

abilitazione alla guida;

- qualora il lavoratore abbia utilizzato per suo comodo un mezzo proprio per arrivare sul posto di lavoro il quale, invece, era raggiungibile facilmente con i mezzi pubblici. E' assicurato l'infortunio occorso, nelle condizioni indicate, anche con il proprio mezzo di trasporto privato purché necessitato.

Art. 42 - Periodo di comporto

Per comporto si intende quel periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonostante l'esecuzione della prestazione venga sospesa per fatto riconducibile esclusivamente alla sua persona. Il licenziamento eventualmente intimato durante detto periodo è inefficace a meno che non ricorra una giusta causa di licenziamento, sussistendo in tal caso una situazione che non consente la prosecuzione del rapporto, neanche in via temporanea.

Il superamento del periodo di comporto consente al datore di intimare il licenziamento per sopravvenuta impossibilità del prestatore di adempiere all'obbligazione di lavoro.

Il periodo di comporto può essere sospeso dalla richiesta del dipendente di godere delle ferie. Al lavoratore non in prova è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi e/o frazionati in un anno solare - calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso - decorso il quale il datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento. Sono esclusi dal computo del periodo di comporto i day hospital, i giorni di ricovero ospedaliero comprensivi dei conseguenti giorni di prognosi così come determinati dalla struttura sanitaria presso la quale il ricovero stesso è avvenuto, i giorni di assenza per malattia dovuti a sclerosi multipla o necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie, il tutto, purché debitamente ed adeguatamente certificato.

Ai fini del conteggio del periodo di comporto, si tiene conto di tutti i giorni di calendario, ivi compreso i sabati, le domeniche e le festività inframezzati tra un certificato di malattia e il successivo.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove il datore risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento economico previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

TITOLO XIV

Disciplina della Risoluzione del rapporto

Art. 43 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso o insubordinazione;
- b) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- c) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- d) falsificazione di documentazione del datore;
- e) danneggiamento volontario di beni del datore;
- f) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 giornate non consecutive;

h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;

i) cessazione dell'attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Preavviso

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello I	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello II	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario
Livello III	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello IV	30 giorni di calendario	35 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello V-VI	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso si riducono del 50%.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T. F. R..

Il periodo di preavviso decorre dal giorno in cui viene comunicata la volontà di recesso del rapporto di lavoro, sia per dimissioni che per licenziamento.

TITOLO XV

Codice disciplinare

Art. 44 - Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;

2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizione attuative con la massima diligenza ed assiduità;

3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;

4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925;

- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 45 - Provvedimenti disciplinari

I lavoratori dipendenti devono svolgere la loro attività con competenza, perizia e lealtà. I provvedimenti disciplinari da applicarsi in caso di inosservanza delle norme del presente CCNL da parte del personale dipendente, in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano, sono i seguenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare con preavviso;
- 6) licenziamento disciplinare senza preavviso.

I provvedimenti di **rimprovero verbale, rimprovero scritto e multa nella misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione** si applicano al dipendente per:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, inosservanza delle disposizioni in tema di assenza per malattia;
- b) esecuzione con negligenza del lavoro affidato;
- c) contegno scorretto o poco professionale verso i propri superiori, colleghi, dipendenti e assistiti;
- d) assenze dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- e) mancata comunicazione di ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il lavoro che durante i congedi;
- f) utilizzo dei social network per uso personale durante l'orario di lavoro.

Il provvedimento della **sospensione della retribuzione e dal lavoro per un massimo di dieci giorni** si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) arrechi colpevolmente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso;
- b) si presenti in servizio in stato di ubriachezza o sotto effetto droga;
- c) abbandono ingiustificato del posto di lavoro;
- d) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- e) per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- f) per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g) per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro, per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore;
- h) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno civile in qualunque delle mancanze che prevedono la multa.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di **licenziamento disciplinare con preavviso** si applica per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre tre giorni, anche non continuativi, nell'anno solare;
- b) esecuzione senza permesso di lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro nel luogo di lavoro;
- c) recidiva nell'utilizzo dei social network per uso personale durante l'orario di lavoro oltre la terza volta nell'anno solare;

- d) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- e) recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione fino a 10 giorni.

Il licenziamento senza preavviso si applica per le seguenti mancanze:

- a) furto nella struttura;
- b) trafugamento di documenti riservati dell'organizzazione, abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio;
- c) condanna definitiva ad una pena detentiva;
- d) condanna definitiva per reati connessi all'esercizio dell'attività sindacale, contrari all'etica professionale;
- e) esecuzione, in concorrenza o in conflitto di interessi con l'attività svolta da parte datoriale, di attività per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f) recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
- g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti pregiudizievoli agli interessi dei superiori e dei colleghi di lavoro.

La tipologia e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate sono determinati in relazione a:

- a) alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- b) al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- c) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- d) alla responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- e) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- f) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente.

Le disposizioni contenute nel presente articolo devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori.

Art. 46 - Procedura disciplinare

La contestazione dell'addebito deve essere connotata dai requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità dei fatti contestati e deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge e con le informazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro ha ravvisato le infrazioni disciplinari.

Prima di poter comminare qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale, l'addebito deve essere preventivamente e formalmente contestato al dipendente che, ha altresì, il diritto di essere sentito a sua difesa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni. La sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Decorso infruttuosamente il termine de quo il provvedimento disciplinare si intenderà decaduto.

Art. 47 - Risarcimento danni

I danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 48 - Sospensione

Sospensione cautelare

Contestualmente alla contestazione degli addebiti di cui all'art. 46 del presente CCNL, quando i tempi del procedimento disciplinare sono incompatibili con la presenza del lavoratore in azienda, il datore può sospenderlo in via cautelare dal servizio e dalla retribuzione, avviando la procedura disciplinare. In questo caso la durata della sospensione non retribuita, che comunque non potrà superare i 60 giorni, dipende dall'esito del procedimento disciplinare:

- se quest'ultimo si conclude con una sanzione conservativa, la sospensione della retribuzione non può superare i 10 giorni e i giorni eccedenti devono essere retribuiti;
- se invece si conclude con il licenziamento, la sospensione può protrarsi senza retribuzione per tutto il tempo della verifica ed il rapporto deve considerarsi risolto retroattivamente a far data dal momento della sospensione stessa.

Sospensione preventiva per accertamento

Nel caso in cui il datore di lavoro venga a conoscenza di irregolarità che riguardano l'attività svolta all'interno della sede lavorativa, pur in assenza di coinvolgimento diretto del dipendente e pertanto al di fuori della procedura disciplinare, è facoltà dello stesso sospendere il lavoratore dal servizio per tutta la durata dell'accertamento, con obbligo di retribuzione.

Lavoratore sottoposto a procedimento penale

Il lavoratore che venga a conoscenza, per atto dell'autorità giudiziaria, che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia al datore di lavoro. Analogo obbligo incombe sul lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

In questo caso il datore di lavoro ha facoltà di sospendere il lavoratore dal servizio e dalla retribuzione per tutta la durata del procedimento penale dandone comunicazione per iscritto.

TITOLO XVI RETRIBUZIONE

Art. 49 - Trattamento economico

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità di servizio maturati;
- c) eventuali indennità di funzioni direttive;
- d) eventuali quantum riconosciuti *ad personam*;
- e) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva territoriale.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Retribuzioni €			
Livello	2019	2020	2021
I	2.179,00	2.189,00	2.199,00
II	1.925,00	1.934,00	1.943,00
III	1.690,00	1.698,00	1.706,00
IV	1.565,00	1.572,00	1.579,00
V	1.450,00	1.457,00	1.464,00
VI	1.321,00	1.327,00	1.333,00

Art. 50 - Importi assorbibili

In caso di aumenti di tabelle, i superminimi o gli assegni *ad personam* potranno sempre essere oggetto di assorbibilità.

L'assorbimento può operare a discrezione del datore di lavoro anche in caso di avanzamenti di carriera.

Art. 51 - Aumenti periodici di anzianità

Gli scatti maturati in essere all'atto della sottoscrizione della presente Disciplina Collettiva, saranno congelati. Gli scatti maturati all'atto della sottoscrizione del presente CCNL matureranno triennialmente nella misura dell'1% da calcolarsi sul minimo contrattuale. Essi matureranno nella misura massima di 5 scatti. In ipotesi di mutamento di livello, gli scatti di anzianità maturati andranno rideterminati alla luce del minimo contrattuale applicato a fronte del nuovo livello di inquadramento assegnato, fermo restando l'osservanza della loro scadenza triennale.

Art. 52 - Mensilità aggiuntive

Gratifica natalizia (13ma)

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. A riguardo le Parti precisano che per retribuzione di fatto si intende quel quantum formato dagli importi tabellari maggiorati da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Quattordicesima mensilità

Entro il mese di giugno di ogni anno il datore dovrà corrispondere al personale dipendente una mensilità aggiuntiva a titolo di 14ma. È facoltà del datore di lavoro, previa comunicazione da inviare a tutti i dipendenti in forza, frazionare la 14ma mensilità in 12 ratei da corrispondersi mensilmente.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13ma e della 14ma per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 53 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata, nei modi consentiti, al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere

distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il CCNL applicato, l'ammontare di TFR accantonato o destinato a fondi, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, il maturato e goduto di ferie e permessi nonché le singole voci e relativi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

TITOLO XVII

Indennità

Art. 54 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità di funzione

Ai lavoratori con funzioni di responsabile potrà essere riconosciuta un'indennità di funzione la cui misura sarà stabilita dai Regolamenti e dai contratti aziendali.

Restano in vigore i trattamenti di miglior favore in atto e maturati presso il datore di lavoro alla data di applicazione del presente CCNL.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO XVIII

Trattamento di fine rapporto

Art. 55 - TFR

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Calcolo dell'importo

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Anticipazione

Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, decorrente da almeno 8 anni, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Motivazioni

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c) oltre eventuale motivate esigenze.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs n. 252/2005 recante la Disciplina delle forme pensionistiche complementari pertanto si rimanda, per la compiuta disciplina di destinazione dei ratei di TFR, a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

TITOLO XIX
Tutele del lavoro

Art. 56 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196 e al GDPR 679/2016.

Art. 57 - Discriminazioni

Ai sensi del disposto del D.lgs 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE), le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare un monitoraggio delle eventuali criticità che dovessero insorgere in merito a discriminazioni di qualsiasi ordine e titolo che vadano a minacciare il regolare e dignitoso svolgimento del rapporto di lavoro al fine di individuare le azioni positive finalizzate a dirimerle.

Mobbing

Il fenomeno comunemente identificato come "mobbing" consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica e persistente in cui una o più persone sono vittime di atteggiamenti ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più soggetti in posizione gerarchica superiore, inferiore o paritaria con la finalità di porre la vittima in un estremo stato di sofferenza e disagio.

Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

Art. 58 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, il datore di lavoro si farà carico delle misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati i lavoratori.

Il lavoratore si impegna a: contribuire alla tutela della salute propria e altrui - di osservare le disposizioni ai fini della protezione individuale e collettiva - di non rimuovere dispositivi di segnalazione, e segnalare deficienze di mezzi di protezione - di non compiere di propria iniziativa operazioni che non gli competono - di partecipare alla formazione.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio. Favorendo la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della salute e sicurezza attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente.

I lavoratori avranno diritto ad eleggere il rappresentante dei lavoratori (RLS).

In tutte le unità produttive che occuperanno fino a 15 lavoratori il RLS è eletto direttamente dai lavoratori, mentre in unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS viene scelto nell'ambito delle rappresentanze sindacali, ove presenti.

In riferimento all'accordo Stato Regioni del 07/07/2016 e tenuto conto dell'attività di rischio si acconsente di procedere alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori, della durata minima di 32 ore, e dei relativi aggiornamenti in modalità e-learning.

ALLEGATO A

Accordo sulla definizione di attività stagionale per i centri di assistenza fiscale

Le Parti firmatarie del presente CCNL, in riferimento alla definizione di attività stagionale per i centri di assistenza fiscale, partono dalle seguenti premesse:

– i centri di assistenza fiscale svolgono una specifica attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi, delle dichiarazioni ai fini dell'ISEE, controllo documentale dichiarazioni ex 36 ter del DPR 600/73, elaborazione delle pratiche RED, che comporta incrementi di organico superiori alle disposizioni contrattuali previste in merito al ricorso ai contratti temporanei;

– il notevole afflusso di pratiche e utenti alle sedi dei centri di assistenza fiscale non può essere svolto con il normale organico in forza alle società pena la non effettuazione del servizio;

– l'attività è legata alla temporalità del servizio, di norma individuata nel periodo da gennaio a luglio, alle richieste di elaborazione della modulistica o/e informazioni di diretta emanazione governativa o degli Enti preposti al fine dell'accertamento dell'imposta sul reddito.

In considerazione di tutto ciò le Parti concordano che le campagne fiscali/previdenziali dettate da inderogabili disposizioni di legge, legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrino a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale.

Per criteri di analogia anche le assunzioni a termine poste in essere in favore di persone assunte dal Sindacato, anche in ipotesi di distacco presso centri di assistenza fiscale sindacali, dovranno essere reputati lavoratori stagionali a tutti gli effetti.

Ricorso delle assunzioni a tempo determinato

Per far fronte alle specifiche necessità dei centri di assistenza fiscale e della loro attività è necessario il ricorso alle assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali così come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 per gli effetti di cui agli artt. 19, co. 2; 21, co. 1; 21, co. 2; 23 co. 2, lett. c), ed in deroga a quanto previsto dal presente CCNL in quanto non corrispondenti alla tipicità del servizio svolto.

Analogamente, per le motivazioni suesposte, sono da intendersi sospese le limitazioni quantitative di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 – come modificato dalla Legge 96/2018 – per le assunzioni dei lavoratori stagionali di cui al presente accordo e ai lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti a tempo determinato stagionale per lo svolgimento degli adempimenti sopra citati, godranno ai sensi dell'art. 24 comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 del diritto di precedenza rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro tre mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Efficacia

Il presente accordo avrà vigenza su tutto il territorio nazionale. Eventuali accordi di secondo livello in materia di stagionalità potranno riguardare la definizione dei criteri relativi al diritto di precedenza e/o prevedere l'estensione al mese di dicembre dei contenuti del presente accordo.

Per quanto non espressamente previsto si rimanda alle disposizioni di legge e di contratto.

Roma, li 06/03/2019

CONFESAL

UNSIIC

S.N.A.L.V./Confasal
[Signature]
F.N.A./Confasal

[Signature]
CONFAL
Benedito Afonso

FAST/Confasal
[Signature]
FENALCA INTERNATIONAL
[Signature]

ASNALI
Benedito Afonso
NETCOA
[Signature]

FISMIC/Confasal
[Signature]

SNALA/Confasal
[Signature]
FEDERAGRI.
[Signature]