

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle imprese esercenti attività di Produzione,
Installazione, Manutenzione Mezzi ed Impianti Antincendio,
Sorveglianza Antincendio e connessa formazione**

L'anno 2020 il giorno 30 del mese di aprile in Roma

TRA

- **FISA** (Fire Security Association), rappresentata dal Presidente Marco Maria Patruno assistito da Patrizia Amadesi, Marco Annatelli, Fernanda Vecchiattini

E

- **CONF.S.A.L.** (Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

E

- **CONF.S.A.L. – Vigili del Fuoco** (Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – Vigili del Fuoco) rappresentata dal Segretario Nazionale Franco Giancarlo

SI È STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese che esercitano attività di Produzione, Installazione, Manutenzione Mezzi ed Impianti Antincendio, Sorveglianza Antincendio e connessa formazione.

INDICE

PREMESSA	4
TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO -	6
Art. 1 – Campo di applicazione.....	6
Art. 2 – Decorrenza e durata.....	6
Art. 3 – Efficacia del CCNL.....	7
TITOLO II - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CCNL -	7
Art. 4 - Esclusività di stampa.....	7
Art. 5 – Distribuzione CCNL.....	7
TITOLO III – DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI -	8
Art. 6 – Livelli di Contrattazione.....	8
Art. 7 – Contrattazione Nazionale.....	8
Art. 8 – Contrattazione di secondo livello.....	8
TITOLO IV – BILATERALITÀ -	10
Art. 9 – Ente Bilaterale.....	10
Art. 10 – Commissione Nazionale di Garanzia	12
TITOLO V – DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE -	13
Art. 11 – Diritti di informazione	13
Art. 12 – Diritti sindacali.....	13
Art. 13 – Diritto di sciopero e procedure di raffreddamento	14
Art. 14 - Sciopero virtuale.....	15
Art. 15 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	15
Art. 16 – Patronati.....	17
Art. 17 – Controversie.....	18
TITOLO VI – SICUREZZA SUL LAVORO E PRIVACY -	20
Art. 18 – Sicurezza sui luoghi di lavoro	20
Art. 19 – Informazione.....	21
Art. 20 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.....	21
Art. 21 – Tutela della privacy e uso di dispositivi tecnologici	23
TITOLO VII – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	25
Art. 22 - Assunzione.....	25
Art. 23 - Periodo di prova.....	26

Art. 24 – Classificazione del personale.....	26
Art. 25 – Mansioni promiscue, mansioni superiori	32
Art. 26 - Passaggio di livello.....	33
Art. 27- Qualifiche escluse dalla quota di riserva	33
TITOLO VIII – TIPOLOGIE CONTRATTUALI	34
Art. 28 – Lavoro a tempo determinato.....	34
Art. 29 – Lavoro Part-Time.....	36
Art. 30 – Contratto Intermittente.....	40
Art. 31 – Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato	42
Art. 32 - Apprendistato.....	43
Art. 33 – Tirocini formativi e di orientamento.....	53
TITOLO IX – ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	56
Art. 34 - Orario di lavoro.....	56
Art. 35 - Lavoratori itineranti	58
Art. 36 - Banca Ore.....	59
Art. 37 – Riposo settimanale - Lavoro domenicale.....	59
Art. 38 - Lavoro a turni.....	60
Art. 39 - Lavoro notturno.....	60
Art. 40 - Lavoro supplementare/lavoro straordinario.....	61
TITOLO X – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	61
Art. 41 - Festività/Permessi retribuiti/Permessi straordinari retribuiti/Permessi non retribuiti.....	61
Art. 42 - Ferie.....	63
Art. 43 – Aspettativa	64
Art. 44 – Trasferta	65
Art. 45 - Distacco	66
Art. 46– Trasferimento.....	67
Art. 47 – Reperibilità e Pronta Disponibilità.....	67
Art. 48 – Indumenti e attrezzi di lavoro.....	69
Art. 49 - Sospensioni – Soste – Riduzione d’orario - Recuperi.....	69
Art. 50 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.....	69
Art. 51 - Intervallo per la consumazione dei pasti.....	70
Art. 52 - Risarcimento danni o furti.....	70
Art. 53 - Ritiro della patente di guida	70

Art. 54 – Volontariato.....	70
Art. 55- Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso	71
Art. 56 - Cessione - Trasformazione - Liquidazione.....	71
TITOLO XI – TUTELE.....	72
Art. 57 - Malattia e infortunio	72
Art. 58 - Lavoratori portatori di handicap ed esigenze di cura.....	76
Art. 59- Lavoratori con patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative.....	76
Art. 60 – Lavoratrici vittime di violenza di genere	76
Art. 61 - Lavoratori tossicodipendenti e lavoratori affetti da etilismo	76
Art. 62 - Congedo matrimoniale.....	77
Art. 63 - Maternità e Paternità del lavoratore	77
Art. 64 - Lavoratori studenti.....	80
Art. 65 – Occupazione femminile.....	82
Art. 66 - Tutela contro le molestie sessuali.....	82
Art. 67 - Tutela contro il mobbing	82
TITOLO XII – TRATTAMENTO ECONOMICO	83
Art. 68 - Retribuzione.....	83
Art. 69 - Indennità.....	84
Art. 70 - Corresponsione della retribuzione.....	84
Art. 71 - Reclami sulla busta paga.....	85
Art. 72 - Trattamento di fine rapporto	85
TITOLO XIII - DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI	87
Art. 74– Divieti.....	87
Art. 75 - Codice disciplinare.....	88
TITOLO XIV - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONALE.....	94
Art. 76 – Formazione Continua	94
Art. 77 - Norma transitoria sulla Formazione Professionale.....	95
Art. 78 - Norma transitoria sulla Formazione Professionale (ex77).....	95
Art. 79 – Misure di Salvaguardia Coronavirus	96

PREMESSA

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

Nello specifico, le Parti stipulanti intendono:

1. rappresentare, tutelare e promuovere gli interessi delle imprese e dei loro lavoratori, rappresentandoli a livello sindacale e di categoria, stimolando un’armonica collaborazione;
2. elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle imprese e delle loro relative maestranze;
3. promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocimento per la “forza lavoro” e negli interessi dei propri rispettivi iscritti;
4. favorire il raggiungimento di accordi per la regolamentazione delle relazioni industriali che interessano la contrattazione collettiva, stipulare accordi economici e sindacali al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività delle imprese e dei lavoratori.

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

Il presente CCNL, infatti, che è di durata triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Le Parti stipulanti, infine, richiamano nell’applicazione del presente articolato, la Legge n. 183/2010 e ss.mm.ii. (cd. Collegato Lavoro), la Riforma del Mercato del Lavoro (L.n.92/2012 e ss.mm.ii) nonché le recenti modifiche intervenute con la L.n.78/2014 e con L.n.183/2014 ed i connessi decreti attuativi.

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

Le Parti stipulanti ritengono anche che, per il rilancio dell’occupazione, avrà un ruolo centrale il 2° livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In esso si individua la necessità di incrementare e rendere strutturali quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, gli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell’impresa. Gli accordi di secondo livello avranno una durata triennale e potranno essere sottoscritti esclusivamente dalle parti stipulanti il presente Accordo.

Le Parti stipulanti intendono dare, con il presente articolato, una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un’ottica di rilancio reale dell’occupazione, fattore indispensabile per un’espansione strutturale dell’economia e della produttività del Paese e

ribadiscono come il presente CCNL debba essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all’esercizio dell’impresa in un contesto di riconosciute libertà associative, anche in considerazione delle novità introdotte dall’Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dall’art. 8 della L.n. 148/2011 e ss.mm.ii.

Le OO.SS. stipulanti ribadiscono l’impegno a sostenere la corretta applicazione del CCNL e degli eventuali accordi di 2° livello conclusi in base ai criteri da esso previsti, in ossequio alla legislazione vigente.

Il presente Contratto, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall’Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

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

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

NOTA CONGIUNTA

Stanti le recenti modifiche intervenute con il c.d. Jobs Act e con i relativi decreti attuativi emanati ed emanandi, qualora si verificano conflitti anche di natura interpretativa con la disciplina del presente CCNL determinati, altresì, da interventi di prassi amministrativa, si farà riferimento alla disciplina legale e di prassi sino alla stesura di Accordi Integrativi al presente CCNL ovvero al rinnovo del medesimo.

Le Parti stipulanti si riservano, altresì, di ricorrere all’istituto dei Protocolli aggiuntivi al fine di procedere all’armonizzazione degli istituti contrattuali nell’ambito di nuovi processi e di situazioni non rilevate.

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO -

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato posti in essere dalle imprese, prevalentemente PMI, che esercitano l'attività di produzione, installazione, manutenzione di mezzi ed impianti antincendio, nonché di sorveglianza antincendio, ivi compresi i servizi correlati e complementari alle predette attività.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le attività regolate dal presente contratto le seguenti attività:

- a) fabbricazione di estintori portatili e carrellati a polvere, biossido di carbonio, a base d'acqua;
- b) fabbricazione di componenti per la produzione di materiali antincendio (valvole, involucri, manichette, cassette ecc.);
- c) processi di stampaggio, saldatura, collaudo, verniciatura, assemblaggio, riempimento, revisione, finitura;
- d) formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e addestramento attinente alle attività di produzione, installazione, manutenzione e uso dei mezzi ed impianti antincendio;
- e) manutenzione periodica ed assistenza di presidi di incendio;
- f) commercializzazione di attrezzature antincendio e materiale antinfortunistico;
- g) progettazione, installazione, manutenzione di impianti antincendio;
- h) gestione e conduzione impianti antincendio;
- i) sorveglianza antincendio, ivi compresi i servizi integrativi elencati nell'Allegato X del D.M. del Ministero dell'interno del 10 marzo 1998 e ss.mm.ii.
- j) esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto.

Tali attività possono essere svolte nelle diverse articolazioni territoriali di un'impresa. Indipendentemente dalla sua natura giuridica, un'impresa può avere una o più *sedi* dove svolge le proprie attività o solo alcune di esse, risultando iscritta come tale ai registri previsti. Questa suddivisione può rispondere a esigenze di carattere organizzativo oppure di tipo gestionale e fiscale. Si considerano sedi secondarie le «estensioni» che l'impresa costituisce come *succursale, filiale o sede secondaria* intesa quest'ultima come qualsiasi “sede fissa in cui l'impresa esercita del tutto o in parte la sua attività, in modo continuativo e con finalità economiche, dotata di un grado più o meno elevato di autonomia imprenditoriale e decisionale e provvista di stabile rappresentanza”.

Ai fini dell'applicazione del presente CCNL, fa fede il numero dei lavoratori che operano nelle diverse sedi principali o secondarie.

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

Le Parti stipulanti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E nonché alla formazione continua erogata dagli enti di emanazione delle Parti stipulati, sia compreso l'impegno da parte delle imprese all'applicazione integrale del presente CCNL.

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

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 30 aprile 2020 e scade il 31 marzo 2023.

Il CCNL, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito da quello successivo.

Per il rinnovo del presente CCNL, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo, dovrà darne riscontro per iscritto entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell’azione messa in atto dalla controparte.

In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall’IPCA e pari al 32% dal 7°mo al 12°mo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto.

Detta copertura economica sarà trattata come anticipo dell’aumento contrattuale e pertanto dovrà essere riassorbita all’atto della corresponsione dei nuovi minimi retributivi rideterminati in base al nuovo accordo.

Art. 3 – Efficacia del CCNL

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti delle imprese e dei lavoratori.

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

TITOLO II - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CCNL –

Art. 4 - Esclusività di stampa

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

E' vietata, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia sull’interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all’art. 10 del presente CCNL.

L’impresa è tenuta ad affiggere il presente CCNL nell’apposita bacheca.

Art. 5 – Distribuzione CCNL

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

TITOLO III – DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI –

Art. 6 – Livelli di Contrattazione

Le Parti stipulanti, dando valenza al duplice livello di contrattazione, intendono garantire ancor più le condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non ché premiare i risultati conseguiti in ragione dell’impegno partecipativo della componente lavoro.

Coerentemente con i principi affermati in “*Premessa*” al CCNL, che ne costituisce parte integrante, le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva su due livelli:

- a. contrattazione di I° livello: contratto nazionale di settore;
- b. contrattazione di II° livello: contratto di secondo livello aziendale e o territoriale.

Art. 7 – Contrattazione Nazionale

La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

Alla contrattazione collettiva nazionale sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti e delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti stipulanti.

La contrattazione di I° livello, fermo restando il rinvio a quella di secondo livello, regola inoltre, gli istituti specificati nel presente CCNL e le seguenti materie:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b. costituzione e funzionamento dell’Ente Bilaterale;
- c. costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica per le Pari Opportunità.

Art. 8 – Contrattazione di secondo livello

La contrattazione collettiva di secondo livello potrà essere svolta in sede territoriale e/o aziendale e riguarderà materie e istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, orientati a disciplinare singole fattispecie e specificità di un singolo territorio e/o impresa.

La contrattazione collettiva di secondo livello avrà una durata triennale con facoltà di prevedere clausole di rinnovo tacito degli accordi.

Ad essa è demandato di provvedere sulle seguenti materie:

- a. diversa articolazione e strutturazione dell’orario normale di lavoro ai fini dell’applicazione di turni (continui, spezzati, fasce differenziate) e/o flessibilità nel corso dell’anno o in fasi multi periodale;
- b. determinazione di una diversa articolazione e strutturazione dell’orario normale di lavoro, ai fini dell’applicazione di diversi regimi di flessibilità anche per il sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c. determinazione annuale dell’entità economica del “*Premio Produttività*” che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti, rispetto agli elementi di reddito legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, riferibili a specifici parametri oggettivi del settore (L.n.228/2012 art.1 c.481 – Legge di Stabilità 2013; Decreto MLPS 8 aprile 2015 di concerto con MEF);
- d. determinazione dell’erogazione a favore dei lavoratori di eventuali benefici economici e/o assistenziali (buono pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- e. determinazione dell’indennità di trasferta e missione in misura superiore a quanto disciplinato nel presente CCNL;
- f. determinazione di eventuali indennità legate alla particolarità di determinati servizi;
- g. definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL;

- h. previdenza ed assistenza integrativa;
- i. piano ferie;
- j. programmi per la formazione e l’aggiornamento del personale;
- k. lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;
- l. determinazione delle eventuali mensilità aggiuntive;
- m. determinazione dell’importo e delle modalità di corresponsione di un premio fedeltà da erogarsi dopo il raggiungimento degli scatti previsti dal presente CCNL e comunque non prima del compimento del ventesimo anno di anzianità;
- n. stipula dei c.d. “*contratti di prossimità*” di cui all’art.8 della L.n.148/2011 e ss.mm.ii.;
- o. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione territoriale e/o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nell’arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione di secondo livello dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- a. essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- b. le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall’apertura delle trattative;
- c. in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull’interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

Le clausole degli accordi locali difforni rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia. La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle RSA/RSU laddove costituite, coadiuvate dalle OO.SS. territoriali, ovvero delle OO.SS. territoriali in assenza delle RSA/RSU.

Qualora alla data di scadenza del presente CCNL non sia stata stipulata contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale afferente al Premio di Produttività, sarà erogato con la retribuzione in atto al mese di settembre 2018 un EGR (*Elemento di garanzia retributiva*) previsto a titolo di “*una tantum*”, non utile ai fini del calcolo degli istituti legali e contrattuali differiti e indiretti, ivi compreso il TFR.

Tale EGR sarà pari ad € 150,00 nelle aziende fino a 10 dipendenti e ad € 200,00 nelle aziende sopra i 10 dipendenti. Per la determinazione della dimensione aziendale si farà riferimento all’organico in forza alla data di settembre 2018 secondo le regole dei flussi Uniemens, prendendo in considerazione il totale complessivo dei dipendenti di tutte le sedi principali e secondarie.

L’EGR sarà erogato ai lavoratori in forza da almeno 6 mesi alla data del 1° settembre 2018 e spetterà a tutti i lavoratori:

- a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti;
- a tempo determinato purché il rapporto sia stato in essere almeno per il periodo dal 1° marzo 2018 al 1° settembre 2018.

Per i lavoratori part-time l’ammontare dell’EGR deve essere calcolato in proporzione all’orario effettivamente svolto. Per i casi di conversione di rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, i sei mesi decorrono dall’instaurazione del rapporto a tempo determinato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero.

L’EGR è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo e soggetto a contribuzione, rispetto alla retribuzione contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell’anno precedente l’erogazione e/o nell’anno di competenza dell’erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla Legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l’espletamento delle procedure per l’utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con le RSA/RSU e/o OOSS territoriali, la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell’EGR.

In occasione del successivo rinnovo del CCNL, le Parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio al fine di concordare eventuali correttivi nonché la previsione strutturale dell’istituto su base annuale.

TITOLO IV – BILATERALITÀ –

Art. 9 – Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti hanno costituito un Ente Bilaterale Nazionale denominato EBSA (Ente Nazionale Sicurezza Antincendio, Installazione, Manutenzione, Progettazione e Formazione) e hanno individuato in numero paritetico di 4 unità complessive i componenti dello stesso.

L’Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge di cui all’art.76 e seguenti del D.lgs. n. 276/2003 e L. n.183/2010 e ss.mm.ii.

L’Ente Bilaterale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali e a tal fine attiverà, a titolo esplicativo ma non esaustivo, ogni utile iniziativa rivolta a:

- a) rilasciare il patentino professionale ai lavoratori in base alla formazione eseguita ed ai requisiti professionali acquisiti;
- b) promuovere incontri periodici ed accordi di collaborazione con il Ministero dell’Interno ed in particolare il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco per definire programmi e linee guida sulla formazione professionale dei lavoratori;
- c) definire, promuovere, progettare e/o gestire iniziative in materia di formazione di base e continua e formazione e riqualificazione professionale;
- d) certificare, la formazione svolta;
- e) individuare fonti di finanziamento pubbliche e private volte alla formazione in tema di sicurezza e prevenzione incendi;
- f) procedere al monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi di settore;
- g) ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi di secondo livello;
- h) promuovere la formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
- i) svolgere la funzione di certificazione dei contratti come previsto dal D.lgs. n. 276/03;
- j) promuovere, attuare e gestire progetti e iniziative di formazione professionale per i lavoratori;
- k) svolgere, anche mediante convenzioni, ogni attività in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ai sensi dell’art. 10 del D.lgs n.81/08;
- l) promuovere e collaborare ad azioni di formazione e informazione dei lavoratori, di cui agli artt.36 e 37 – D.lgs n.81/08, destinate ai seguenti soggetti: datori di lavoro, dirigenti, preposti, responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- m) comunicare alle imprese e agli organi di vigilanza territoriali il nominativo del RLS territoriale (art.51, D.lgs n.81/08);
- n) comunicare all’Inail i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e gli RLST correlati;
- o) promuovere le attività di cui alla lettera h), comma 1, art. 2 del D.lgs 276/2003 e ss.mm.ii., nonché ogni altra attività di competenza demandata da specifiche norme vigenti e future in materia di regolazione del mercato del lavoro e di facilitazione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- p) promuovere e costituire gli Enti Bilaterali a livello territoriale, coordinandone e controllandone le attività;
- q) promuovere iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione, di riorganizzazione anche negli eventi di crisi aziendale che

comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro o l'intervento di ammortizzatori sociali;

- r) realizzare misure comprese nella regolazione del mercato del lavoro, di cui alla L.n.28 giugno 2012, n. 92 e ss.mm.ii., e in particolare quelle di cui all'articolo 1, comma 1, nonché ogni attività di specifico riferimento da effettuare anche per mezzo dei *“fondi di solidarietà bilaterali”* e di *“solidarietà bilaterali alternativi”* di cui all'articolo 3 della legge citata;
- s) promuovere la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- t) istituire organismi paritetici a livello nazionale con articolazione territoriale e con l'indicazione delle attività specifiche in materia di prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ivi comprese quelle di elaborazione e di raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici quali definiti dagli artt. n. 2, lettera ee) e n. 51 del D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008;
- u) sviluppare e sostenere azioni inerenti alla prevenzione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro anche sulla base di quanto previsto dall'articolo 52 del D.lgs. 81/08 e ss.mm.ii., con particolare riferimento al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, agli RLST e al sostegno delle attività degli organismi paritetici, appositamente costituito presso l'INAIL;
- v) provvedere alla regolamentazione dei profili e dei fabbisogni formativi dei lavoratori, ivi comprese le tre tipologie di contratto di apprendistato, di cui al D.lgs. 167/2011 *“Testo Unico sull'Apprendistato”*;
- w) provvedere al sostegno, anche attraverso azioni formative, alle pari opportunità mediante interventi tesi a favorire le donne secondo quanto disposto dalla Legge 125/91 e ss.mm.ii., nonché il loro inserimento nel mercato del lavoro e il loro reinserimento dopo l'interruzione per maternità;
- x) realizzare iniziative idonee a favorire l'inserimento dei lavoratori a rischio di esclusione sociale appartenenti a fasce deboli;
- y) promuovere ogni forma di sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro anche per consentire il loro accesso alla formazione continua;
- z) incentivare studi e ricerche con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione in termini di sostegno al sistema produttivo e in coerenza alle dinamiche di mercato nonché monitorare l'andamento delle procedure ad evidenza pubblica delle gare d'appalto, aventi ad oggetto il servizio integrativo antincendio, la fornitura di impianti, materiali e servizi.

Poiché i processi di formazione sono parte integrante e istitutiva del presente CCNL, le Parti condividono di privilegiare in partenariato gli Enti di Formazione di emanazione delle Parti Sociali stipulanti.

Le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.

L'Ente Bilaterale svolgerà attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale tutte le attività funzionali all'esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro.

Finanziamento dell'Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,15% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata, per 12 mensilità.

Le Parti concordano sulla obbligatorietà del contributo dello 0,15% mensile su paga base conglobata a carico delle aziende.

L'azienda che ometta il versamento della quota a suo carico è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari allo 0,15% della paga base conglobata.

L’E.D.R. di cui al comma precedente viene corrisposto per 13 mensilità ed è computato nel calcolo per la determinazione di: tredicesima, ferie, permessi retribuiti, trattamento di fine rapporto, preavviso, trattamenti economici per malattia, infortunio, maternità, congedo matrimoniale, etc.

Art. 10 – Commissione Nazionale di Garanzia

Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l’interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione ha, peraltro, anche i compiti di:

- a. esaminare e risolvere le controversie inerenti l’interpretazione e l’applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello, ivi compresi i c.d. “contratti di prossimità”, di cui all’Accordo Interconfederale del 28/06/2011 ed all’art.8 della l.n.148/2011 e ss.mm.ii.;
- b. verificare e valutare l’effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL anche su segnalazione dell’OO.SS. stipulante territorialmente competente;
- c. esaminare ed interpretare in modo autentico la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una della Parti stipulanti;
- d. intervenire e fissare l’ammontare dell’elemento economico "*Premio Produttività*" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- e. individuare nella classificazione del personale figure professionali non previste anche in relazione ai processi d’innovazione tecnologica ed organizzativa del settore;
- f. esaminare e proporre soluzioni ad ogni eventuale problema che dovesse insorgere rispetto alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g. definire tutte le problematiche rinviate dalle Parti alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è preclusa alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e riunione

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

Convocazione della Commissione

Viene istituita una Segreteria presso una sede concordata tra le Parti stipulanti con il compito di sopperire a tutte le attività inerenti la convocazione e l’organizzazione delle riunioni. Per la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene nominato un Segretario su indicazione dei membri presenti alla riunione. La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un’apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto. L’Organizzazione procedente è tenuta a presentare l’istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R e con altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all’esame della controversia, l’indicazione delle eventuali Parti, l’elenco degli eventuali documenti allegati, l’indicazione dell’Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l’istante in caso di istanza presentata su interesse di una Parte. Su accordo delle Parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni successivi dalla data di ricevimento dell’istanza e

l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa in copia alle parti interessate.

Le parti sono tenute ad uniformarsi alla decisione della Commissione e a sottoscrivere il relativo accordo anche ai sensi dell'art. 2113 c.c. e ss.mm.ii.

NOTA CONGIUNTA

Le Parti stipulanti si danno atto che potranno essere demandate all'Ente Bilaterale parte o tutte delle prerogative della presente Commissione.

TITOLO V – DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE –

Art. 11 – Diritti di informazione

Le Parti stipulanti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive e distinte prerogative, convengono di incontrarsi annualmente, entro il primo semestre di ogni anno, per verificare congiuntamente informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:

- a. aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale, ivi comprese le eventuali modifiche legislative e/o regolamentari;
- b. prospettive di sviluppo anche in relazione all'istituzione di nuovi tipi di servizi a seguito di modificazioni tecnologiche ed alle eventuali implicazioni professionali;
- c. iniziative di aggiornamento delle professionalità;
- d. andamento occupazionale generale;
- e. stato delle relazioni sindacali a livello territoriale ed aziendale.

Art. 12 – Diritti sindacali

I lavoratori, nelle imprese con oltre 15 dipendenti, hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro attività, nel limite di 10 ore annue.

I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale escluso dalla retribuzione imponibile ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 e ss.mm.ii.

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

In presenza di locali idonei, l'assemblea potrà svolgersi anche all'interno dell'impresa, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL designano o eleggono:

- a. un RSA/RSU nelle imprese con più di 15 fino a 50 lavoratori dipendenti;
- b. due RSA/RSU nelle imprese da 51 fino a 200 lavoratori dipendenti;
- c. tre RSA/RSU nelle imprese con oltre 200 lavoratori dipendenti.

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

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL usufruiranno di una

serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue.

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

Trattenute quote sindacali

L'impresa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto delle OO.SS. stipulanti in base a delega rilasciata dal lavoratore dipendente. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS.

Le Parti datoriali firmatarie convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le imprese che applicano il presente CCNL verseranno alla Sede Centrale di FISA un contributo pari allo 0,30% del monte salari mensile lordo corrisposto ai lavoratori da calcolarsi per 12 mensilità.

Tale riscossione avverrà per il tramite di un istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della L.n. 311/1973.

Diritto di affissione

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

Art. 13 – Diritto di sciopero e procedure di raffreddamento

Le Parti stipulanti si danno atto che l'attività antincendio coinvolge la sicurezza e la tutela dei beni primari della vita e della integrità fisica di persone umane e si impegnano, pertanto, ad effettuare un esame congiunto delle problematiche del settore, in vista di una regolamentazione del diritto di sciopero in ossequio a quanto stabilito dalla L. n. 146/1990 e ss.mm.ii.

Le Parti stipulanti, altresì, si danno atto dell'impossibilità normativa di frazionare l'attività e dell'impossibilità di assicurare servizi minimi diversi dal servizio pieno e normale.

Le Parti stipulanti convengono che, in caso di controversia avente carattere collettivo, verranno seguiti i seguenti passaggi funzionali ad addivenire ad una composizione delle controversie:

- a) le OO.SS. stipulanti che intendano avanzare rivendicazioni di qualsivoglia tipo nei confronti delle aziende datrici di lavoro, preliminarmente proclameranno lo stato di agitazione e comunicheranno, all'azienda coinvolta nella controversia, le richieste e le rivendicazioni avanzate;
- b) entro 5 giorni dalla comunicazione dello stato di agitazione sarà costituito un tavolo di trattativa comune;
- c) sciopero virtuale di cui al successivo art. 14;
- d) ulteriore costituzione del tavolo di trattativa comune;
- e) ove anche a questo tavolo di trattativa non venisse raggiunta un'intesa, le Parti saranno libere di agire con gli strumenti di legge propri delle relazioni.

Restano salvi i diritti individuali ad esercizio collettivo dei singoli lavoratori.

Art. 14 - Sciopero virtuale

Si intende per "sciopero virtuale" la forma di manifestazione collettiva che si realizza, senza alcuna sospensione della prestazione lavorativa né alcun pregiudizio alla normale funzionalità aziendale, mediante l'esercizio congiunto delle seguenti facoltà e diritti:

- 1) la cessione, da parte del lavoratore che vi aderisce, del proprio credito retributivo ordinario al fondo di cui al successivo punto 3; ai fini della determinazione dell'ammontare del suddetto credito, si considera solo il valore delle ore ordinarie di retribuzione maturabili nel periodo di sciopero virtuale;
- 2) il diritto potestativo del lavoratore, a che il datore di lavoro effettui il pagamento in favore del fondo di cui al successivo punto 3 dell'importo ceduto dal lavoratore, maggiorato di un importo di pari entità a proprio carico;
- 3) le somme di cui sopra verranno devolute ad un apposito fondo ovvero verranno destinate a iniziative di solidarietà sociale da individuarsi con apposito accordo che le Parti stipulanti concluderanno entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL;
- 4) lo sciopero virtuale può essere proclamato dalle OO.SS. con almeno 7 giorni di anticipo. La proclamazione dovrà avvenire mediante atto scritto da inoltrare, via fax o anche per mezzo di sistemi telematici PEC di comunicazione, all'azienda oggetto della manifestazione. Nella proclamazione dovranno essere indicate le ragioni della medesima;
- 5) stante la natura sperimentale dell'istituto, si conviene che, nel periodo di vigenza del presente contratto, il ricorso allo sciopero virtuale non potrà superare complessivamente l'equivalente di tre giornate lavorative. A tal fine le Parti stipulanti si riservano di rivedere la regolamentazione entro due anni dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 15 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'elezione e/o designazione del RLS avverrà a norma dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- a. del primo ingresso nel settore;
- b. del cambiamento di mansione;
- c. dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, etc.

Elezione

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti in aziende o unità produttive con meno di 15 dipendenti, il RLS è eletto tra i lavoratori dell'azienda e, nel caso di mancata elezione, le funzioni dovranno essere svolte dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) nominato per delega dei lavoratori iscritti da parte delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

In caso di parità risulterà eletto colui che svolge all'interno dell'impresa, attività inerenti all'incarico.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato entro 2 giorni lavorativi al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è sino a richiesta di revoca da parte di almeno il 50% più 1 dei lavoratori dell'azienda.

Attribuzioni del RLS

Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- a. accede ai luoghi di lavoro;
- b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa o unità produttiva;
- c. è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;
- e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g. riceve una formazione adeguata;
- h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- j. partecipa alla riunione periodica di cui all'35 del D.Lgs.n.81/2008;
- k. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l. avverte il responsabile dell'impresa dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

L'azienda, anche su istanza del RLS, fornisce le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- a. 8 ore annue nelle imprese fino a 15 dipendenti;
- b. 20 ore annue nelle imprese da 16 a 50 dipendenti;
- c. 32 ore annue nelle imprese con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Dimissioni del RLS

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

Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti dalla contrattazione aziendale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a. principi giuridici comunitari e nazionali;
- b. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d. definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e. valutazione dei rischi;
- f. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h. nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico è di norma annuale e la durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione e l'aggiornamento dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'impresa, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'impresa di concerto con la RSA. Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

Art. 16 – Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività a favore dei lavoratori delle imprese. I rappresentanti dei Patronati dovranno essere muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività lavorativa. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero dover conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione dell'impresa, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I Patronati usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per informazioni di carattere generale. Le Parti potranno stipulare un'apposita convenzione al fine di rendere fruibili i servizi del patronato INPAS/CONFISAL.

Art. 17 – Controversie***Conciliazione in sede sindacale***

Le Parti stipulanti concordano che, qualora nell’interpretazione e nell’applicazione del presente Contratto di lavoro ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, queste potranno essere sottoposte, prima dell’azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

Il tentativo di conciliazione sindacale, come disciplinato dalla L. 92/2012, art.1 c. 37-42, è previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966 e ss.mm.ii., Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii. e Legge n. 108/1990 e ss.mm.ii., non derivanti da provvedimento disciplinare.

Le suddette controversie potranno, pertanto, essere devolute alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione competente e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali

In applicazione dell’art. 4 c. 16-22 della L. n. 92/2012 e della circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire *“le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa”*, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, avvalendosi dell’assistenza tecnica della Commissione di Conciliazione Nazionale Nazionale/Territoriale.

Composizione e sede delle Commissioni

La Commissione di Conciliazione, sia Nazionale che Territoriale, è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL in misura paritetica.

Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso le sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali.

Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l’Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione Paritetica di cui al presente articolo. La richiesta deve essere inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R o altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.

A carico della parte procedente spetta l’onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Istanza di richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l’indicazione delle parti (dati identificativi e relativi indirizzi), l’indicazione dell’Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l’istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove è localizzata l’azienda alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l’esposizione dei fatti e delle ragioni

posti a fondamento della pretesa, l’elenco degli eventuali documenti allegati, l’elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione.

La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 30 giorni dalla data di ricezione dell’istanza, indicando il luogo, il giorno e l’ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata comparizione di una delle Parti, la Commissione rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta, salvo facoltà delle parti, di comune accordo, di chiedere una proroga finalizzata alla ricerca di un accordo.

All’esito della convocazione delle parti e dell’istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile l’accordo di conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell’art. 411 c.p.c. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere nell’apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Ai sensi dell’art. 411 c.p.c. e ss.mm.ii., il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un’Associazione sindacale presso la DTL competente.

Risoluzione pacifica controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale o di Commissione, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

Decisioni

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

Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell’art. 412 c.p.c., così come modificato dalla L. n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a. il termine per l’emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l’incarico s’intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

- c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari.

Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le Parti è inoppugnabile salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo.

Tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti stipulanti evidenziano come il tentativo di conciliazione sia obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione (Ente Bilaterale) di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche (L.n.183/2010). Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali, le Parti stipulanti il presente CCNL assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse, attraverso un esame congiunto tra Direzione e RSA/RSU, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente Contratto.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Nazionale di Garanzia.

TITOLO VI – SICUREZZA SUL LAVORO E PRIVACY –

Art. 18 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii, anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 così come modificato dal D.M. 03/12/2010 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione aziendale. Le Parti stipulanti il presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'impresa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi

osservando tutte le precauzioni igieniche che il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione dei mezzi protettivi avuti in consegna. Ciascun lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare ai lavoratori è prescritto di:

- a. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b. utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- c. segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- d. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- e. sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- f. contribuire, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro;
- g. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione;
- h. partecipare come obbligo di servizio ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro e, salvo comprovate problematiche personali, accettare i ruoli derivanti.

Art. 19 – Informazione

L'impresa provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:

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

Art. 20 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie, etc.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a.** concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b.** rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Per la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, si rimanda all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 e ss.mm.ii.

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Alla formazione di base del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, l'azienda mediante programmi di 8 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs n.81/2008 e ss.mm.ii., Accordo Stato – Regioni del 21.12.2011 e Accordo Stato Regioni del 22 febbraio 2012).

Ad essa andrà affiancata una formazione specifica di 10 ore.

Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm.ii., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.lgs. n. 626/1994.

I lavoratori debbono frequentare percorsi formativi di aggiornamento, ogni 5 anni dall'effettuazione dell'ultimo corso formativo, della durata minima di 6 ore con argomenti che non riproducano contenuti già proposti nei corsi base ma abbiano attinenza con:

- a.** approfondimenti giuridico-normativi;
- b.** aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- c.** aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza nell'impresa;
- d.** fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con l'Ente Bilaterale, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lett. i) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm. e costituiscono crediti permanenti.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale o Nazionale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, fermo restando le durate minime suddette, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Per quanto non espressamente disciplinato si richiama il D.lgs. n.81/2008 e ss.mm.ii. nonché i

collegati atti legislativi e amministrativi.

Art. 21 – Tutela della privacy e uso di dispositivi tecnologici

È consentito l'uso di innovativi sistemi di organizzazione del lavoro che prevedano, tra l'altro, l'utilizzo di tecniche di geo localizzazione da parte di dispositivi fissi e/o mobili in dotazione ai dipendenti con qualifica di tecnico itinerante o ai lavoratori che svolgano attività che ne richiedano l'uso anche solo temporaneo.

Tutto ciò comporta la definizione del trattamento dei dati personali connessi all'uso dei nuovi sistemi informatici.

Potrà essere dato in dotazione, dall'azienda ai propri dipendenti, un sistema di organizzazione di lavoro che, mediante l'utilizzo anche di una specifica applicazione installata sul dispositivo mobile del tecnico, abbia come scopo:

- a. il miglioramento dei livelli di servizio, assicurando una pianificazione ottimizzata del lavoro;
- b. il supporto della gestione delle attività d'emergenza mediante la conoscenza della posizione dei tecnici e l'identificazione del tecnico più qualificato e più vicino al sito per il quale è richiesto l'intervento;
- c. il supporto alle misure di sicurezza a tutela dei tecnici coinvolti in attività di servizio allocate in aree remote e/o disagiate.

Per poter essere utilizzato il sistema dovrà garantire che:

1. i dati non potranno essere utilizzati per finalità diverse da quelle elencate sul contratto;
2. l'invio della posizione geografica dal dispositivo al sistema non sia continuativo ma periodico;
3. la frequenza di rilevamento dei dati debba essere configurabile a sistema mediante un parametro specifico e completamente scollegata dalla frequenza di utilizzo;
4. il dipendente possa abilitare o disabilitare la APP all'inizio e alla fine del servizio, qualora risulti necessario per esigenze personali, compatibilmente con le procedure aziendali in essere e compatibilmente con le occorrenze previste dal CCNL (permessi, malattia, etc.) e dalle normative aziendali (es. pausa pranzo);
5. l'applicazione installata sul dispositivo non possa avere nessuna interazione con le informazioni presenti sul dispositivo, e l'applicazione non disponga di interfacce in grado di interagire con dati attinenti alla vita privata del dipendente;
6. sia esclusa ogni possibilità di interventi da remoto, salvo quelli finalizzati alla salvaguardia della incolumità delle persone e dei beni aziendali.

Le finalità del trattamento, così come rappresentate, risultano lecite in quanto la funzionalità di localizzazione geografica consente infatti di ottimizzare la gestione ed il coordinamento degli interventi effettuati dai tecnici sul campo, incrementandone la tempestività e migliorando la qualità del servizio, soprattutto in caso di emergenze.

La localizzazione consente, altresì, di rafforzare le condizioni di sicurezza del lavoro effettuato dai tecnici stessi, permettendo l'invio mirato di eventuali soccorsi soprattutto in aree remote o non facilmente raggiungibili e comunque di supportare più rapidamente i lavoratori in caso di difficoltà.

Il trattamento dei dati personali, pertanto, è effettuato nell'ambito del rapporto di lavoro per soddisfare esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro, coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina di settore in materia di controllo a distanza dei dipendenti (cfr. artt. 11, comma 1, lett. a) e 114 del c.d. Codice della Privacy e 4, L. n. 300/1970 e ss.mm.ii).

Il menzionato trattamento potrà essere lecitamente effettuato anche senza il consenso degli interessati, per effetto del presente CCNL che, in applicazione della disciplina sul c.d. bilanciamento di interessi (art. 24, comma 1, lett. g) del Codice), individua un legittimo interesse al trattamento di tale tipologia di dati (diversi da quelli sensibili) in relazione alle finalità rappresentate.

Il trattamento dei dati di localizzazione, per le finalità sopra indicate, appare altresì nel complesso conforme ai principi di necessità nonché di pertinenza e non eccedenza (artt. 3 e 11, comma 1, lett. d), del Codice), alla luce delle circostanze rappresentate e in particolare considerato che:

- a. non si effettuerebbe la rilevazione continuativa di dati relativi alla localizzazione geografica dei tecnici;
- b. il sistema sarebbe configurato in modo tale da trattare l'informazione relativa all'ultima posizione inviata cancellando i dati successivamente.

Considerate le menzionate potenzialità dei dispositivi e la possibilità di raccogliere per loro tramite, anche accidentalmente, informazioni relative alla vita privata del dipendente, il datore di lavoro dovrà:

- a. adottare specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile, visibili o utilizzabili dall'applicazione installata, siano riferibili esclusivamente a dati di geo localizzazione nonché ad impedire l'eventuale trattamento di dati ulteriori (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o altro);
- b. configurare il sistema in modo tale che sul dispositivo sia posizionata un'icona che indichi che la funzionalità di localizzazione è attiva; l'icona dovrà essere sempre chiaramente visibile sullo schermo del dispositivo, anche quando l'applicazione lavora in background.

In applicazione del principio di correttezza (art. 11, comma 1, lett. a) del Codice), i trattamenti in esame devono essere resi noti agli interessati, i quali devono essere posti nella condizione di conoscere chiaramente finalità e modalità del trattamento. A tal fine l'impresa dovrà fornire ai dipendenti una puntuale informativa, comprensiva di tutti gli elementi contenuti nell'art. 13 del Codice.

Considerato che il dispositivo che si intende installare comporta il trattamento di dati relativi alla localizzazione, si concorda che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la notificazione ai sensi dell'art. 37 del Codice - Notificazione del trattamento ovvero:

“Il titolare notifica al Garante il trattamento di dati personali cui intende procedere, solo se il trattamento riguarda i dati genetici, biometrici o dati che indicano la posizione geografica di persone od oggetti mediante una rete di comunicazione elettronica”.

Inoltre il datore di lavoro dovrà attenersi, in quanto applicabili, ai seguenti punti:

- a. alle prescrizioni ed alle raccomandazioni contenute nel provvedimento n. 13 del 1° marzo 2007 "Linee guida per posta elettronica e internet" (doc. web n. 1387522) (es. in caso di trattamenti effettuati in occasione della predisposizione di idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati; a seguito della riconsegna del dispositivo per interventi di manutenzione o a seguito della cessazione del rapporto di lavoro);
- b. consentire agli interessati di esercitare i diritti di cui agli artt. 7 ss. del Codice in relazione ai dati personali che li riguardano, rilevati mediante il dispositivo in esame;
- c. adottare le misure di sicurezza previste dagli artt. 31 ss. del Codice al fine di preservare l'integrità dei dati trattati e prevenire l'accesso agli stessi da parte di soggetti non autorizzati.

TITOLO VII – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 22 - Assunzione

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

1. la tipologia, la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. il CCNL applicato;
3. la durata del periodo di prova;
4. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
5. il trattamento economico iniziale;
6. il luogo di lavoro ovvero la specifica della prestazione resa in luoghi diversi (lavoratori itineranti);
7. l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
8. le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal Regolamento dell'Impresa, purché non contrastanti con le norme di legge.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante, la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e l'eventuale altra sede dell'impresa nonché tutti quei dati prescritti dal D.Lgs. 152/97.

La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per accettazione.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:

- a. la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso o un titolo di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori extracomunitari;
- b. il codice fiscale;
- c. il titolo di studio;
- d. la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
- e. dichiarazione dell'eventuale stato di mobilità o di disoccupazione del lavoratore;
- f. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali, certificati attestanti trattamenti pensionistici in atto;
- g. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
- h. la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente a mezzo A/R in caso di successivi cambiamenti. Le eventuali variazioni non comunicate renderanno valide le comunicazioni effettuate all'indirizzo dichiarato all'atto dell'assunzione;
- i. altri documenti e certificati che l'impresa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti, ovvero prescritti per lo svolgimento di specifiche attività (per es. sorveglianza antincendio) ovvero previsti nell'ambito della contrattazione di II livello.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente. Al lavoratore dovrà essere rilasciata una ricevuta dei documenti trattenuti che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta. Al lavoratore dovranno essere rilasciati i documenti relativi agli attestati obbligatori di legge. Qualsiasi altro documento relativo a formazione continua, aggiornamenti o formazione interna, se richiesti dal lavoratore, potranno essere rilasciati in forma riepilogativa a seguito del pagamento di quanto specificato all'articolo 77 di cui l'informativa firmata dal dipendente. La consegna avverrà successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, previo pagamento di quanto dovuto dal lavoratore e il rilascio di apposita ricevuta. Ogni dipendente neo-

assunto dovrà ricevere all’atto dell’assunzione copia gratuita del presente CCNL anche in forma digitale.

Art. 23 - Periodo di prova

Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.

Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova lavoratori non in prova.

Il lavoratore dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nello stesso settore per le medesime mansioni per le quali viene assunto, viene richiesto un periodo di prova del 50% di quanto indicato in tabella.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

LIVELLI DI INQUADRAMENTO	DURATA PERIODO DI PROVA
Quadri	130 giorni
VII° Livello	120 giorni
VI° Livello	110 giorni
V° Livello	90 giorni
IV° Livello	80 giorni
III° Livello	70 giorni
II° Livello	60 giorni
I° Livello	40 giorni

I periodi sopra indicati si intendono di effettivo lavoro, fermo restando il limite di 6 mesi di cui all’art.10 della L. n. 604/1966 e ss.mm.ii.

Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo. Le assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro sospendono il decorso della prova che riprende il suo corso al cessare dell'evento che ha causato l'assenza.

Decorso detto periodo di comporta, che non potrà superare la metà del periodo di prova in caso di malattia e la guarigione clinica in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti contrattuali abbia dato regolare disdetta, l’assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all’anzianità di servizio.

Art. 24 – Classificazione del personale

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

- a. dei processi di trasformazione e innovazione tecnologica ed organizzativa;
- b. dell’evoluzione delle dinamiche formative e professionali;
- c. dei fenomeni di mobilità volti ad assolvere alle esigenze di implementazione e diversificazione dell’offerta di servizi, comprese le innovazioni determinate da infrastrutture e impianti di nuova generazione.

L’inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati. Il presente CCNL individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali e non esclusive del contenuto professionale delle mansioni in esse

considerate. I profili hanno, pertanto, valore esemplificativo minimo. Stanti le diversità che caratterizzano il settore in termini di situazioni organizzative, dimensioni aziendali e tecnologie adottate, il secondo livello di contrattazione potrà individuare nuovi profili professionali che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste. Altresì, l'azienda darà comunicazione, tramite la propria Associazione datoriale, all'Organizzazione territoriale dei lavoratori, delle eventuali nuove mansioni non previste nelle esemplificazioni contrattuali e della categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito. In tal caso l'O.S. dei lavoratori potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Le Parti stipulanti convengono di:

1. affidare all'Ente Bilaterale Nazionale il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale anche in funzione dell'adeguamento dei processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa;
2. garantire ai lavoratori, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o specializzazione per l'acquisizione di elevate capacità professionali. I criteri applicativi saranno materia di contrattazione di secondo livello con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA/RSU laddove costituite.

Le Parti stipulanti convengono, altresì, che ai fini della realizzazione della polivalenza delle mansioni sia fondamentale per i lavoratori appartenenti ai livelli dal VII al III, garantire quelle prestazioni facenti parte del patrimonio di competenze professionali acquisito. Sarà onere del datore di lavoro provvedere al costante aggiornamento di predetti patrimoni professionali attraverso percorsi formativi specifici.

NOTA CONGIUNTA

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

- a. *procedere ad un'armonizzazione con la presente classificazione;*
- b. *valutare i percorsi di mobilità professionale anche al fine di implementare e diversificare l'offerta di servizi;*
- c. *inquadrate nuovamente il lavoratore in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL;*
- d. *riparametrare tutti gli istituti contrattuali all'atto del passaggio di CCNL nel rispetto del principio dell'incomprimibilità della retribuzione e riconoscendo ad personam eventuali differenze a favore del lavoratore in riferimento a ferie, permessi e ROL.*

2. *In via sperimentale le Parti stipulanti hanno valutato l'opportunità di inserire per ciascun livello della classificazione del personale, i rispettivi livelli EQF "European Qualifications Framework", relativi al quadro europeo delle qualifiche, con il quale è possibile confrontare le qualifiche professionali dei cittadini dei paesi europei.*

Per "qualifica" si intende una certificazione formale rilasciata da un'autorità competente a conclusione di un percorso di formazione come attestazione dell'aver acquisito competenze compatibili agli standard stabiliti dal sistema educativo nazionale. A partire dal 14 febbraio 2008 per ogni qualifica rilasciata in Europa può essere identificato il corrispondente livello di EQF al fine di permettere il confronto con le qualifiche acquisite in diversi paesi. L'EQF adotta un sistema basato sui risultati di apprendimento ottenuti alla fine del percorso di formazione. I risultati di apprendimento sono definiti in termini di Conoscenze, Abilità e Competenze. Il risultato complessivo è un indice, compreso tra 1 ed 8, detto QEQ, che si propone di identificare in modo veloce ed univoco il livello di approfondimento raggiunto in un certo ambito.

3. I lavoratori, nell’ambito delle proprie mansioni e conoscenze, potranno essere adibiti durante l’orario di lavoro allo svolgimento di attività di formazione, incluse le docenze e il tutorato, presso l’azienda o presso terzi per conto dell’azienda.

LIVELLI CCNL/EQF	DECLARATORIA
Quadri (EQF 7/8)	<p>Quadri</p> <p>Appartengono alla categoria “Quadri” (Legge n.190/1985) i lavoratori muniti di laurea che, con autonoma responsabilità gestionale e discrezionalità decisionale subordinate agli indirizzi, orientamenti decisionali, direttive generali e di coordinamento di tipo strategico, proprie della Dirigenza, in aggiunta alle competenze e specificità del VII° livello, svolgono con carattere continuativo attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o attività di alta specializzazione, ivi compresa la ricerca e la progettazione in settori fondamentali dell’impresa ai fini dello sviluppo e del conseguimento degli obiettivi aziendali.</p> <p>L’impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.</p> <p>La loro prestazione lavorativa è effettuata di massima in correlazione con il normale orario di lavoro, fermo restando che il “quadro” opera secondo il principio di flessibilità temporale.</p> <p>Le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell’indennità “Quadro”, di cui all’art. 69.</p> <p>Nel caso in cui le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e in giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.</p>
VII° EQF (5/6/7/8)	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori muniti di laurea o di diploma di scuola secondaria di secondo grado, con funzioni direttive e di coordinamento che richiedono una specifica preparazione, capacità professionale e consolidata esperienza e/o requisiti abilitativi specifici e che dispongano, nell’ambito del processo aziendale, di specifiche competenze e di adeguati poteri decisionali autonomi relativamente alle direttive loro impartite.</p> <p>Esemplificazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assistente di Direzione;</i> • <i>Coordinatore di servizi;</i> • <i>Ispettore generale;</i> • <i>Specialista in controllo qualità e sicurezza;</i> • <i>Progettista di complessi;</i> • <i>Specialista di sistemi di elaborazione dati;</i> • <i>Specialista di pianificazione aziendale;</i> • <i>Specialista servizio amministrativo e contabile;</i> • <i>Specialista finanziario;</i> • <i>Ricercatore;</i> • <i>Specialista di approvvigionamenti;</i> • <i>Altri lavoratori muniti di analoga professionalità</i>
VI° (EQF 4/5/6)	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che, conoscendo completamente le varie tipologie di servizio e dotati di competenze multisettoriali, svolgono opera di coordinamento e controllo di vari cantieri, verificano la qualità del servizio reso, si rapportano alla clientela per la risoluzione dei problemi non di competenza della Direzione, determinano incarichi e turnazioni del personale; - gli impiegati a cui sia demandato il coordinamento di altri impiegati e che siano muniti di competenze derivanti anche da una formazione universitaria di primo livello o da analoga

	<p>conoscenza ed esperienza;</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che compiono, con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complesse che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la conduzione ed i risultati delle lavorazioni; - i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte; - i lavoratori che, sulla base di indicazioni, con capacità di interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste effettuano, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà, provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione, alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione; - i lavoratori che, con adeguata autonomia operativa, svolgono mansioni tecniche, amministrative e contabili che presuppongono un'applicazione concettuale e una valutazione di merito dei casi concreti. <p>Esemplificazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello E;</i> • <i>Responsabile di produzione/capo officina;</i> • <i>Tecnico programmatore di assistenza e installazione;</i> • <i>Programmatore analista;</i> • <i>Approvvigionatore;</i> • <i>Analista dei costi aziendali;</i> • <i>Assistente amministrativo;</i> • <i>Altri lavoratori muniti di analoga professionalità.</i>
<p>V° (EQF 3/4/5)</p>	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, hanno il compito di coordinare il personale ove questo sia già organizzato su più squadre, con apporto di competenze tecnico-pratiche ma senza iniziativa per la conduzione ed il risultato delle lavorazioni. Tali lavoratori cooperano con il capo zona e la Direzione Generale nella formazione dei turni e nell'assegnazione dei singoli incarichi ai sottoposti, relazionano ai superiori l'andamento del servizio, fornendo, ove richiesto, consigli e suggerimenti per l'ottimizzazione dello stesso; - i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie; - i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche/chimiche/tecnologiche/funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature, rilevando e registrando i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze; - i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche, provvedono all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati e segnalando il consumo del materiale utilizzato. I medesimi operano,

	<p>altresì, su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti ed eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati;</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli addetti a funzioni impiegate di natura amministrativa implicanti multiple conoscenze acquisite tramite una formazione secondaria specifica che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, effettuando all'occorrenza imputazioni di conto; - gli addetti a funzioni impiegate di segreteria implicanti multiple conoscenze acquisite tramite una formazione secondaria specifica che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono mansioni esecutive non comportanti valutazioni di merito, redigono corrispondenza e documenti, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti anche stenografici, esaminano documenti per l'archiviazione e per il loro smistamento e, ove richiesto, compilano secondo precise istruzioni e/o su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle, eseguono, ove richiesto, compiti inerenti la ricezione, la prima verifica e la distribuzione dei documenti presentati e forniscono i relativi chiarimenti. <p>Esemplificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capo Squadra; • Capo Cantiere; • Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello D; • Collaudatore; • Montatore - Installatore di grandi impianti; • Coadiutore amministrativo esperto; • Coadiutore di segreteria esperto; • Tecnico di laboratorio; • Altri lavoratori muniti di analoga professionalità
<p>IV° (EQF 3/4/5)</p>	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, svolgono mansioni operative nel servizio antincendio, nonché il coordinamento, senza potere gerarchico, di altri lavoratori sulla base di disposizioni predeterminate e rapportandosi direttamente con il personale svolgente funzioni di controllo generale; - i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, hanno una buona conoscenza del servizio e possiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio; - gli impiegati che svolgono mansioni esecutive di natura tecnica o amministrativa con preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro. <p>Esemplificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello C; • Contabile di concetto; • Impiegato di concetto; • Operai manutentori interni provetti; • Montatore - Installatore di medi impianti; • Magazziniere; • Manutentore meccanico con almeno un anno di esperienza nel precedente livello; • Manutentore elettrico con almeno un anno di esperienza nel precedente livello; • Altri lavoratori muniti di analoga professionalità

<p>III° (EQF 3/4)</p>	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello B; - i lavoratori addetti a lavorazioni comportanti competenze specifiche; - i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica in istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro; - lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, che eseguono sostituzioni di utensili e le relative registrazioni, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non prerogolati e/o prerogolati; - i lavoratori che eseguono, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza; - i lavoratori che, in base a dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione svolgendo lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici o fluidodinamici; - i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni svolgono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, per operazioni di posa e recupero di cavi e cavetti, eseguendo, inoltre, i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o informatiche, per l'esecuzione di collegamenti, comprese le operazioni accessorie, su cavi eventualmente anche funzionanti; - i lavoratori che, in base a istruzioni dettagliate, conducono: carrelli elevatori per il trasporto, lo smistamento, la sistemazione di materiali, ecc.; autogrù, effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinari; trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali; - gli impiegati che svolgono mansioni esecutive di natura tecnica o amministrativa di semplice complessità, determinate da pratica di ufficio almeno annuale nel precedente livello. <p>Esemplificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello B;</i> • <i>Contabile d'ordine con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;</i> • <i>Impiegato d'ordine con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;</i> • <i>Addetto impianti/sistemi automatizzati con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;</i> • <i>Conduttore mezzi di trasporto;</i> • <i>Operai manutentori interni;</i> • <i>Magazziniere;</i> • <i>Manutentore meccanico;</i> • <i>Manutentore elettrico;</i> • <i>Addetto sala prove;</i> • <i>Altri lavoratori muniti di analogia professionalità</i>
<p>II° (EQF 2/3)</p>	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che siano adibiti allo svolgimento di servizi comprendenti attività di antincendio muniti di apposito patentino; - i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica, conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate; - i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti; - i lavoratori addetti alla sorveglianza ed alla eventuale alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, attraverso semplici ed elementari segnalazioni di anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o segnalazioni visive o acustiche;

	<ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici di costruzione o di montaggio di impianti, o loro parti, o operazioni similari; - i lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici di manutenzione di impianti; - i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico, scarico e consegna; - i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi; - i lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici che non richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio. <p>Esemplificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello A;</i> • <i>Sorvegliante antincendio addetto anche a servizi integrati non comportanti ulteriori abilitazioni specifiche;</i> • <i>Impiegato d'ordine (addetto all'inserimento e verifica di dati in sistemi informatici, fatturista, preparatore di commissioni e simili);</i> • <i>Contabile d'ordine;</i> • <i>Addetto al montaggio di parti semplici;</i> • <i>Addetto al controllo semplice con strumenti preregolati e/o predisposti;</i> • <i>Montatore - Installatore di piccoli impianti;</i> • <i>Addetto impianti/sistemi automatizzati;</i> • <i>Allievo manutentore;</i> • <i>Imballatore;</i> • <i>Altri lavoratori muniti di analoga professionalità.</i>
<p>I° (EQF 1/2/3)</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base non direttamente collegate al processo produttivo, prettamente di carattere standardizzato e comunque ausiliario, per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali di settore ma è sufficiente una minima pratica ed il possesso di semplici conoscenze.</p> <p>Esemplificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Centralinista;</i> • <i>Usciere;</i> • <i>Fattorino;</i> • <i>Autista;</i> • <i>Operaio generico;</i> • <i>Sorvegliante antincendio;</i> • <i>Altri lavoratori muniti di analoga professionalità.</i>

Art. 25 – Mansioni promiscue, mansioni superiori

Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive può essere chiamato a svolgere temporaneamente, in via sporadica ed occasionale, mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie purché funzionalmente ricollegabili. Durante tale periodo non si darà luogo ad alcuna variazione retributiva né ad alcuna variazione del livello di inquadramento. Qualora venga temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento per periodi continuativi superiori a 30 giorni lavorativi, sarà corrisposta un'integrazione della retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare per il livello superiore. Qualora venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore per periodi continuativi superiori a 9 mesi, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello e le nuove mansioni svolte e il nuovo livello dovranno risultare da atto scritto. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente

per un periodo continuativo superiore a 9 mesi, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo i casi di mancato rientro in servizio del lavoratore sostituito per assegnazione definitiva ad altra funzione, per licenziamento, dimissioni etc.

Mansioni Superiori

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

Art. 26 - Passaggio di livello

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora il lavoratore già percepisca una retribuzione di importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello acquisito, la stessa sarà assorbita sino a concorrenza del nuovo livello.

Resta salvo che predetta eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

Gli scatti di anzianità maturati vengono ricalcolati in occasione del passaggio di livello ed adeguati al nuovo livello retributivo.

Il lavoratore inquadrato con la qualifica di Tecnico Antincendio itinerante potrà essere promosso al livello superiore previo superamento dell'esame prescritto e finalizzato all'ottenimento del relativo Patentino.

A tal fine, il datore di lavoro agevolerà la frequenza del percorso di formazione finalizzato al conseguimento del patentino da parte del lavoratore. L'accesso all'esame finale è subordinato a diverse variabili relative sia alle competenze acquisite e sia alla disponibilità dei posti.

Art. 27- Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 della Legge n. 223/1991 che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1° del medesimo articolo e considerato che le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1 della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti alla categoria di Quadri e quelle ricomprese dal II° livello al VII° livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di guardiania e custodia o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

TITOLO VIII – TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Alla luce delle modifiche intervenute alla disciplina di alcune tipologie contrattuali a seguito della Riforma del Mercato del Lavoro, L. n. 92/2012 e ss.mm.ii. nonché intercorse con le Leggi n. 134/2012 ss.mm.ii, n. 99/2013 ss.mm.ii, n. 78/2014 ss.mm.ii, n. 183/2014 ss.mm.ii ed i connessi decreti legislativi, premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, possono essere utilizzate, entro i limiti previsti dagli articoli che seguono, le seguenti tipologie contrattuali:

Art. 28 – Lavoro a tempo determinato

L’assunzione con contratto a tempo determinato potrà essere effettuata per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. L’apposizione del termine dovrà risultare da atto scritto nel quale dovrà essere, altresì, richiamato il diritto di precedenza nelle assunzioni a termine aventi durata superiore a sei mesi.

Sono ammesse sino ad un massimo di 5 proroghe nell’arco dei complessivi 36 mesi (comprensivi anche dei periodi di missione nell’ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato) per lo svolgimento di qualunque mansione, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Le Parti convengono che l'utilizzo del contratto a tempo determinato non potrà superare le seguenti percentuali dell’organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio ovvero in forza al momento dell’assunzione, nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno:

- il 20% annuo, nelle aziende fino a 15 lavoratori;
- il 40%, nelle aziende sopra i 15 lavoratori.

L’eventuale decimale se uguale o superiore a 0.5, sarà arrotondato all’unità superiore.

Nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato sarà possibile assumere sempre 1 lavoratore a tempo determinato. Tali limiti percentuali non vengono applicati nei casi sotto elencati e in quelli espressamente esclusi dalle leggi vigenti, tra cui:

- avvio di nuove attività, per un periodo non superiore a 18 mesi;
- ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, ossia attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell’attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell’anno, entro un periodo massimo di 6 mesi per anno solare;
- lavoratori di età superiore a 55 anni;
- lavoratori in mobilità (art. 8, c. 2 della L. n. 223/1991);
- lavoratori assunti ai sensi della L. n. 68/1999;
- acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d’azienda o di rami d’azienda;
- lavoratori assunti nelle start-up innovative (art. 25 D.L. n. 179/2012 c. 2 e 3).

Gli intervalli di tempo, c.d. *stop and go*, sono ridotti a 5 e 10 giorni, a seconda che il primo contratto sia rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi, in occasione di:

- avvio di nuove attività, per un periodo non superiore a 18 mesi;
- avvio di una nuova produzione, per un periodo non superiore a 12 mesi;
- intensificazione dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno, cui non sia possibile sopperire con il normale organico (c.d. ragioni di stagionalità);
- particolari innovazioni tecnologiche/informatiche, progetti straordinari o sperimentali;
- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l’impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;

- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Le Parti stipulanti convengono, altresì, l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per finalità di tipo sostitutivo, quali:

- assenze di lungo periodo per malattia/maternità/aspettativa/congedi parentali fruiti in modo continuativo;
- sostituzione ferie;
- sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente non idonei allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza.

Ulteriori ipotesi potranno essere materia di contrattazione di secondo livello aziendale con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA/RSU laddove costituite, che potranno prevederne, in deroga, altre in base alle caratteristiche del territorio e/o della singola impresa.

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

Diritto di precedenza

Ai lavoratori che già hanno prestato la propria opera con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo superiore a 8 mesi, comprensivo dell'eventuale periodo di congedo di maternità per le lavoratrici (art.16 c.1, L. n. 151/2001 e ss.mm.ii.), è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'impresa entro i successivi 12 mesi, con le stesse mansioni e livello retributivo, fermo restando che il lavoratore manifesti la propria volontà entro e non oltre 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Alle lavoratrici di cui sopra, è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate nei successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate. Per ottemperare a quanto sopra, i datori di lavoro dovranno attenersi ai seguenti criteri:

- a) mansione riferita a quella ricoperta da lavoratori con contratto scaduto negli ultimi 6 mesi: il diritto di precedenza sarà osservato prioritariamente nei confronti del lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo e, a parità di requisito, nei confronti del lavoratore con età anagrafica maggiore;
- b) mansione riferita a quella ricoperta da lavoratori con contratto scaduto in un periodo superiore a 6 mesi: il diritto di precedenza sarà osservato prioritariamente nei confronti del lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo e, a parità di requisito, nei confronti del lavoratore con età anagrafica maggiore.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta, si estingue come diritto di prelazione, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Retribuzione

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

Divieti

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

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

- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell’art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell’art. 6 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 183/2010 e dalla L. n. 92/2012 e ss.mm.ii., il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 120 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione.

L’impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l’intervento di un’Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.

L’impugnazione perde efficacia se entro i successivi 180 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 180 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Tali disposizioni trovano, inoltre, applicazione:

- a. in tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- b. ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Laddove si faccia questione della nullità del termine apposto al contratto, il termine per l’impugnazione che decorre dalla cessazione del contratto è fissato in 120 giorni, mentre il termine per il deposito del ricorso è fissato in 180 giorni decorrenti dall’impugnazione;
- c. Per quanto non previsto, si rimanda alle norme vigenti.

Art. 29 – Lavoro Part-Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale, caratterizzato da un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell’ambito della giornata, della settimana o dell’anno e nel contempo rappresenta una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato purché il rapporto di lavoro abbia un orario non inferiore al 60% della prestazione prevista per i lavoratori a tempo pieno.

L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto. Ai fini della prova valgono i periodi previsti dal presente CCNL per gli eguali livelli a tempo pieno.

Nel contratto individuale deve essere indicata:

- la durata della prestazione lavorativa, ovvero le ore di lavoro nell’arco della giornata, comunque non inferiore alle 2 ore lavorative giornaliere e non superiore alle 6 ore giornaliere;
- la collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.

Quando l’organizzazione del lavoro è articolata in turni, predetta indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Possono essere previste clausole elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa e deve avvenire con il consenso dell’impresa e del lavoratore.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

Potranno essere concordate tra le parti, all’atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l’eventuale rientro al tempo pieno e l’impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale sino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Sia la richiesta del dipendente di passaggio a tempo parziale quanto l’eventuale richiesta di rientro al tempo pieno come l’accoglimento delle medesime, dovranno risultare da atto scritto.

Il contratto a tempo parziale potrà essere rinnovato, se pattuito per una durata determinata, su richiesta del dipendente da inoltrare 30 giorni di calendario prima della scadenza del precedente contratto.

Proporzione numerica

Per le assunzioni di personale part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabiliscono i seguenti tetti massimi:

- 1 lavoratore nelle aziende fino a 5 addetti in forza a tempo pieno;
- il 20% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende da 6 a 15 lavoratori;
- il 40% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende da 16 a 25 lavoratori.
- il 50% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende sopra i 26 lavoratori.

Tali percentuali possono essere modificate con accordo aziendale con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA/RSU laddove costituite.

Prestazioni supplementari e straordinarie

L’impresa ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l’orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell’orario a tempo pieno, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

A tal fine, è consentito richiedere, anche senza il consenso del lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale. Per le ore rese per prestazioni supplementari il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria. Nel caso di prestazione eccedente il 50%, il lavoratore ha diritto alla maggiorazione del 20%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensiva di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

In sostituzione, il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.

È consentito, altresì, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie così come definite dall’art. 1 c. 2 lett. c) del D.lgs. n. 66/2003 nel limite massimo del 15% della normale prestazione annua a

tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto all'art. 40 ed in sostituzione il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.

Al lavoratore che alla data di assunzione o in data successiva abbia in corso più rapporti di lavoro a tempo parziale che rendano incompatibili gli orari, non potranno essere richieste prestazioni di natura supplementare/straordinaria ovvero variazioni di cui alle clausole elastiche.

Clausole elastiche

Le parti interessate, nel rispetto delle norme di legge vigenti, potranno prevedere, con specifico patto scritto, nel contratto a tempo parziale, anche a termine:

- a.** clausole inerenti la variazione della collocazione temporale della prestazione stessa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno per esigenze organizzative e/o per la sostituzione di lavoratori assenti;
- b.** clausole inerenti la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo, riguardi casi di necessità dell'impresa riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove costituita, ovvero picchi di attività.

In entrambi i casi è necessario il consenso scritto del lavoratore e l'eventuale rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Sia la variazione della collocazione temporale che la variazione in aumento della durata della prestazione, sono subordinate ad un preavviso, fatte salve diverse intese tra le parti, di quattro giorni lavorativi nel caso di lavoro prestato in turni e 2 giorni lavorativi nei restanti casi.

In caso di sottoscrizione delle clausole elastiche, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 30% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 25%.

Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti, invece, sono retribuite con una maggiorazione del 20%.

Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, nei seguenti casi:

- a.** convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap, presenza di patologie oncologiche e patologie cronico-degenerative ingravescenti per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa o di patologie oncologiche e patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge (anche se persona convivente qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica), i figli o i genitori del lavoratore, convivenza con familiari portatori di handicap (art. 3 c. 3 della L. n. 104/1992);
- b.** lavoratori studenti (intendendosi per tali, ai sensi dell'art. 10, comma 1, della Legge n. 300/1970, gli "iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali");

In tutti gli altri casi, decorsi almeno 12 mesi dall'operatività della clausola, il lavoratore ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'impresa un preavviso di quattro mesi.

Retribuzione

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore al trattamento economico corrisposto al dipendente a tempo pieno di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda:

- b. l'importo della retribuzione oraria;
- c. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- d. la maternità;
- e. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- f. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g. l'accesso ai servizi aziendali;
- h. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- i. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Consistenza dell'organico aziendale

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

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

Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, ha diritto di precedenza per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria.

Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e figli a carico e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica e figli a carico.

Obblighi di informazione

L'impresa è altresì tenuta a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comune, nel caso in cui voglia procedere all'assunzione di personale a tempo parziale.

A tal fine prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione sulla base di criteri applicativi disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.

Part-time temporaneo

Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta all'impresa per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi.

Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il primo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:

- a. malattia oncologica o cronico-degenerativa ingravescente;

- b. assistenza a persona convivente non autosufficiente;
- c. genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tredici;
- d. genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di portatore di handicap.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'impresa non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.

Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo, il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'impresa, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà alle fattispecie di cui alle lett. a), b), c) e d) titolo preferenziale nel passaggio stesso nella misura massima del 10% dell'organico a tempo pieno su base annua. L'eventuale decimale se uguale o superiore a 0.5, sarà arrotondato all'unità superiore.

Nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo pieno, sarà possibile procedere ad una sola trasformazione.

Art. 30 – Contratto Intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli artt. 13-18 del D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. per un numero di giornate non superiore a 400 nell'arco di tre anni solari.

La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa, purché detti periodi siano intervallati da una o più interruzioni che non determinino, pertanto, una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".

L'utilizzo del contratto di lavoro a chiamata non potrà superare le seguenti percentuali in forza al 1° gennaio ovvero in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno:

- il 20% annuo, nelle aziende fino a 15 lavoratori;
- il 40%, nelle aziende sopra i 15 lavoratori;
- il 50% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende sopra i 26 lavoratori.
- In deroga a detti limiti, i datori di lavoro esercitanti in via esclusiva attività stagionali, oppure attività sporadiche e discontinue, mediamente per non oltre gg. 250 di calendario all'anno, potranno avvalersi, anche al 100%, di lavoro intermittente, fatto salvo l'impegno massimo nel triennio, per lavoratore, di cui al 1° comma.

-

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o saltuario, determinate da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive per le quali non sia possibile ricorrere a contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa;
- b. nei seguenti periodi predeterminati (nell'arco della settimana, del mese o dell'anno): week-end (intesi dalle ore 13.00 del venerdì alle ore 8.00 del lunedì); festività nazionali, periodo natalizio (dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente al 7 gennaio), vacanze pasquali (dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua) mesi estivi (intesi da giugno a settembre).

Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso in ogni caso per prestazioni rese:

1. da soggetti con più di 55 anni di età (anche pensionati);
2. da soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età;
3. per le seguenti attività: fattorini, addetti ai centralini telefonici, operatori antincendio e della sorveglianza antincendio, tecnici antincendio, manutentori, autisti, addetti all’inserimento dati.

Ulteriori ipotesi e casistiche rispetto a quelle previste con Decreto del MLPS nonché ulteriori definizioni di periodi predeterminati, sono demandate alla contrattazione territoriale.

L’impresa ha l’obbligo di adempiere alla comunicazione preventiva del ricorso ad una prestazione lavorativa, alla DTL competente, prima dell’inizio della medesima ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, da considerarsi quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non come arco temporale massimo all’interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso.

La comunicazione preventiva di cui sopra non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione.

Non può utilizzarsi il lavoro intermittente:

- a. nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b. nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- c. nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Pertanto, ai fini dell’attivazione di contratti di lavoro intermittente, il DVR deve essere “attuale” e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

L’impresa è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA/RSU, ove esistenti, sull’andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l’Ente Bilaterale ovvero, se costituito, l’Ente bilaterale territorialmente competente.

Ai lavoratori assunti, sia a tempo indeterminato sia a termine, con contratto di lavoro a chiamata devono essere riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL, salvo quanto non compatibile con la natura stessa del rapporto di lavoro.

Forma del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

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

Indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce all'impresa la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è pari al 25% della retribuzione prevista dal presente contratto. Su tale importo sono calcolati anche i contributi previdenziali in ragione del loro effettivo ammontare.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'impresa a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

La disposizione di cui al comma precedente si applica esclusivamente nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata.

Retribuzione

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- a. minimo tabellare;
- b. ratei di tredicesima ed eventuali mensilità aggiuntive.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto concerne l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, con le rispettive differenziazioni rispetto all'obbligo di disponibilità o meno.

Consistenza dell'organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Temporanea indisponibilità

In caso di malattia, infortunio o altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto, salvo provata forza maggiore, ad informare tempestivamente l'impresa e comunque non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, specificandone la durata con le modalità previste dal presente CCNL, pena la perdita del diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, fatta salva altra previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Art. 31 – Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata complessiva pari a 36 mesi, è consentito - fatte salve le esenzioni dai limiti quantitativi dei lavoratori in mobilità, dei soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, dei lavoratori svantaggiati molto svantaggiati secondo ai sensi dell'art.2 punti 4 e 99 del Regolamento UE - per tutte le categorie, nella percentuale massima del 30% su base annua, del personale in forza al 1° gennaio ovvero in forza al momento dell'assunzione, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Nella percentuale di cui al comma precedente, non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, della L. n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario con integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto;
- d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- a. all'importo della retribuzione;
- b. all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- c. all'accesso ai servizi aziendali;
- d. ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- e. ai diritti sindacali previsti dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, l'impresa comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi del codice disciplinare di cui al presente CCNL.

Le imprese che intendono procedere all'assunzione di lavoratori somministrati dovranno procedere alla comunicazione preventiva alla RSA/RSU e in mancanza alle associazioni territoriali di categoria, del numero e dei motivi del ricorso alla tipologia contrattuale, prima di procedere alla stipula del contratto.

Ogni 12 mesi dovranno comunicare, agli stessi destinatari: il numero, i motivi, la durata dei contratti di somministrazione stipulati, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 32 - Apprendistato

Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono che l'istituto dell'apprendistato rappresenti non solo un canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani ma anche un valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema di istruzione e formazione a quello lavorativo attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione, il legislatore ha previsto le seguenti tipologie di contratto di apprendistato:

- a. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. apprendistato professionalizzante;
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca.

È rimessa alle Regioni:

- a. la regolamentazione dell'apprendistato di primo livello ed in assenza, al MLPS con propri decreti;
- b. la disciplina e la programmazione dell'offerta pubblica integrativa per l'apprendistato professionale;
- c. la disciplina dei profili formativi e la durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale

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

Assunzione

- a. forma scritta del contratto di apprendistato contenente in forma sintetica il piano formativo individuale che, nel caso dell'apprendistato di primo e terzo livello, sarà predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa;
- b. specificazione della prestazione lavorativa a cui il lavoratore apprendista verrà adibito;
- c. qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di formazione ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- d. prestazione oggetto del contratto;
- e. livello di inquadramento iniziale e finale;
- f. durata del periodo di apprendistato;
- g. specificazione del nominativo del Referente/Tutor per l'Apprendistato che potrà essere interno od esterno all'impresa, per l'erogazione della formazione. Se l'impresa intenda avvalersi di un Referente/tutor esterno, la struttura esterna provvederà a mettere a disposizione un referente/tutor provvisto di adeguate competenze. Il Referente/tutor per l'Apprendistato, qualora ne ricorra la necessità, potrà essere sostituito, esclusivamente con atto scritto tra le parti contrattuali;
- h. Il numero complessivo di apprendisti che un'impresa può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio; tale rapporto non può superare il 100% per le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Le imprese che non hanno dipendenti qualificati o specializzati o ne hanno meno di tre, possono assumere fino a tre apprendisti, fatti salvi i limiti previsti da specifiche norme di Legge (ex Legge n. 68/1999; art. 1. comma 1 della Legge n. 223/1991; Legge n. 443/1985);
- i. applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria estesa alle seguenti forme:
 - assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - assicurazione contro le malattie;
 - assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
 - maternità;
 - assegno familiare;
 - disoccupazione Naspi.

Limitatamente all'apprendistato professionalizzante, l'impresa che intenda avvalersi del rapporto di apprendistato è tenuta a presentare istanza scritta all'Ente Bilaterale per il rilascio del parere di conformità, al fine di riscontrare la congruità del piano formativo, secondo le modalità previste dall'Ente stesso.

Tale adempimento sarà altresì prescritto per i contratti di apprendistato di primo livello, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale.

Decorsi 30 giorni dalla richiesta, vale il silenzio assenso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre imprese, sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto di formazione dal presente CCNL, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

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, il titolo di studio e gli eventuali corsi professionali, devono essere presentati dal lavoratore all'atto dell'assunzione con contratto di apprendistato, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese e riferiti alla medesima qualifica professionale.

Recesso e preavviso

Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e dal presente CCNL, che non potrà essere di durata inferiore a sei mesi.

Durante il periodo formativo, il recesso dal rapporto di lavoro è ammesso solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Nell'apprendistato di 1° livello costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione scolastica.

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ. e di quelli previsti dal presente CCNL, con riferimento ai lavoratori impiegati al livello nel quale l'apprendista è inquadrato alla data del recesso. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La parte che intende recedere dal rapporto, è tenuta a darne comunicazione scritta alla controparte entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza del periodo di formazione.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato preavviso, troverà comunque applicazione la disciplina prevista dal presente CCNL in materia di indennità sostitutiva di preavviso.

Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato può essere inserito un periodo di prova entro il quale le parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza preavviso.

Tale periodo, a pena di nullità del patto stesso, deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto dal presente CCNL per il lavoratore qualificato, inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per gli altri lavoratori dell'impresa.

Le ore di insegnamento sono comprese nel normale orario di lavoro.

Part-time

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

Computo nell'anzianità di servizio

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

Clausola di stabilizzazione

Le imprese che occupano fino a 49 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio il 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Qualora non siano rispettate le predette percentuali, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Dal computo delle percentuali di cui sopra sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Nelle percentuali di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Sospensione involontaria e proroga periodo di formazione

Il datore di lavoro in presenza di assenze involontarie dell'apprendista, considerate singolarmente, che abbiano una durata superiore a 30 giorni consecutivi, dovute a congedi parentali, malattia, infortunio, astensione obbligatoria per maternità ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto, procederà a prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.

Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

Ferie, permessi, riposi, malattia e infortunio

In materia di ferie, permessi, riposi, malattie e infortunio valgono le previsioni del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

Obblighi del datore di lavoro

L'impresa che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- a. vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;

- b. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d. accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- e. informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati del suo addestramento;
- f. attestare al termine del periodo di addestramento, affinché possano valere all'interno o all'esterno dell'azienda, le competenze professionali acquisite dall'apprendista e le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore;
- g. comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale;
- h. registrare la formazione sul libretto formativo del cittadino, o altro documento avente i medesimi contenuti, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.lgs. n. 276/2003, anche ai fini del riconoscimento della qualifica professionale acquisita, che potrà essere redatto anche attraverso supporti informatici. Nel caso di apprendistato di 1° e 3° livello, sarà onere rispettivamente, dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca;
- i. comunicare entro 10 giorni all'Ente Bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualificazione di cui al punto g);
- j. comunicare entro 5 giorni al Centro per l'impiego territorialmente competente rispetto alla sede dell'impresa i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto di lavoro.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al referente/tutor sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al I livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni ovvero certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

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

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione anche se in possesso di un titolo di studio.

Orario di lavoro

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

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale è un documento che deve essere contenuto, anche in forma sintetica, nel contratto di apprendistato e in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del lavoratore e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato:

- a. il percorso di formazione dell'apprendista;
- b. le competenze possedute e quelle da acquisire in funzione del livello di inquadramento iniziale e finale;
- c. la ripartizione di impegno tra formazione “aziendale” ed eventuale “extra aziendale”;
- d. l'indicazione del referente per l'Apprendistato, quale responsabile del percorso formativo.

Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'impresa con l'ausilio del Referente per l'Apprendistato, nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato per iscritto in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del Referente per l'apprendistato.

Il profilo formativo è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e dagli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un Referente/Tutor.

Le Parti stipulanti concordano che, laddove l'azienda non possa avvalersi dell'offerta formativa pubblica, potrà erogare direttamente la formazione di base e trasversale avvalendosi degli Enti di formazione di emanazione delle Parti sociali stipulanti il presente CCNL.

Referente/Tutor per l'apprendistato

Il Referente/Tutor deve essere un dipendente qualificato dell'impresa di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Per ricoprire l'incarico di Referente/Tutor, il lavoratore deve avere già acquisito una formazione nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista pari ad almeno 16 ore presso gli Enti accreditati e avere un'esperienza professionale pregressa in materia di almeno 2 anni.

Il Referente/Tutor può essere altresì un lavoratore esterno all'impresa, fermo restando il possesso delle competenze di cui precedenti commi.

Qualora l'impresa decida di ricorrere per l'apprendistato professionalizzante all'erogazione della formazione tramite una struttura esterna, sarà quest'ultima a dover individuare il Referente/Tutor provvisto delle adeguate competenze di cui sopra.

Il Referente/Tutor segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

Dovranno tenersi colloqui periodici tra Referente/Tutor e apprendista al fine di verificare l'andamento del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, al fine di adottare miglioramenti nel restante periodo di apprendistato.

Ciascun Referente/Tutor può affiancare non più di 3 (tre) apprendisti contemporaneamente nelle imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10 (dieci) ovvero 5 (cinque) apprendisti se di dimensioni maggiori.

Il Referente/Tutor deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Al Referente/Tutor aziendale interno all’impresa sarà riconosciuta un’indennità mensile da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- a. € 25,00 mensili, qualora affianchi fino a 3 (tre) apprendisti;
- b. € 35,00 mensili qualora affianchi fino a 5 (cinque) apprendisti.

Contenuti della formazione

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

Le aree tematiche approfondite nel corso dell’iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell’apprendista e sono così articolate:

- a. accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- b. competenze relazionali e di comunicazione;
- c. disciplina del rapporto di lavoro/bilateralità/welfare contrattuale;
- d. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- e. informatica di base;
- f. conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- g. conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall’impresa;
- h. conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicate all’interno dell’impresa;
- i. conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali.

Modalità formative

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

L’attività formativa svolta all’interno dell’impresa, dovrà, comunque, garantire l’erogazione della formazione ed avere risorse umane atte a trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte dell’impresa di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l’utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze.

Per tali docenti è richiesta un’esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero, in mancanza di quest’ultimo, di almeno 5 anni di esperienza.

La docenza potrà essere svolta anche dal legale rappresentante che abbia maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora all’interno dell’impresa le suddette professionalità non siano reperibili, l’impresa dovrà rivolgersi all’Ente Bilaterale.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'impresa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'impresa potrà avvalersi per la formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, presso la Regione o Provincia in cui svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale, compresi i Fondi Paritetici Professionali di cui al presente CCNL.

Fondi Paritetici Interprofessionali

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

Tipologie di apprendistato attivabili

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

È rivolto ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento di 25 anni, per l'ottenimento di una qualifica professionale o per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, previa stipula di un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto, ove si stabilisce contenuto e durata degli obblighi formativi dell'impresa.

È attivabile in tutti i settori e la sua durata, nel rispetto del limite di 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale professionale, è determinata dalla qualifica o dal diploma da conseguire.

La regolamentazione dei profili è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome ed in assenza al MDPS.

Le imprese potranno prorogare di 1 anno il contratto di apprendistato nei seguenti casi:

- a) apprendisti che hanno concluso positivamente il percorso conseguendo una qualifica o un diploma in relazione alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio Nazionale, al fine di consolidare ed acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale;
- b) apprendisti che non hanno conseguito il titolo di qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

Le imprese possono, altresì, stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni, a partire dal II anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.

Le imprese possono stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a 2 anni per gli studenti che hanno conseguito il diploma professionale al termine del percorso di istruzione e formazione professionale quadriennale e intendono sostenere l'esame di Stato.

Al conseguimento della qualifica o diploma professionale, è possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. La durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dal presente CCNL, in relazione ai livelli di inquadramento finale.

I criteri generali per la realizzazione dei percorsi negli istituti tecnici e professionali, il monte orario massimo del percorso scolastico da svolgere in apprendistato, il numero di ore da effettuare in azienda, i requisiti delle imprese e lo schema di protocollo recante i contenuti degli obblighi formativi

dell'impresa e la durata degli stessi, saranno definiti con Decreto del MDPS di concerto con il Ministero dell'Istruzione.

La presente tipologia contrattuale trova applicazione per tutte quelle qualifiche e mansioni dal II° al IV° livello della classificazione del personale, ai sensi dell'art.24 del presente CCNL, fatta eccezione per la mansione di tecnico antincendio itinerante.

Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

I livelli di inquadramento e il correlato trattamento economico per i suddetti apprendisti sono quelli indicati in tabella. La percentuale del trattamento economico, nell'ambito delle durate massime dei percorsi formativi, spetta all'apprendista per le sole ore svolte in azienda.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO FINALE	DURATA IN MESI				TOTALE MESI MAX
	12	12	12	12	
II°	10%	15%	20%	/	36
III°	15%	20%	25%	/	36
IV°	20%	25%	30%	/	36
Possesso diploma quadriennale regionale	% del livello di riferimento	% del livello di riferimento	% del livello di riferimento	35%	48

2. Apprendistato professionalizzante

È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni che potranno apprendere un mestiere o una professione in tutti i settori di attività.

Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005 e ss.mm.ii., potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore.

Possono essere assunti senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

Trovano applicazione per suddetti lavoratori:

- le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, di cui alla Legge n. 604/1966;
- il regime contributivo agevolato, di cui all'art.25 comma 9 della Legge n. 223/1991;
- l'incentivo di cui all'art.8 comma 4 della Legge n. 223/1991.

La presente tipologia contrattuale trova applicazione per tutte quelle qualifiche e mansioni comprese tra il II° ed il V° livello della classificazione del personale ai sensi dell'art. 24 del presente CCNL.

La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa pubblica, interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, le sedi ed il calendario.

Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il correlato trattamento economico per gli apprendisti sono quelli indicati nella seguente tabella.

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

Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 66 del presente CCNL, riconosciuta ai lavoratori del livello conseguito dall'apprendista.

Durata della formazione di base e trasversale

TITOLO DI STUDIO DELL'APPRENDISTA	ORE DI FORMAZIONE
Licenza elementare, Licenza di scuola secondaria di I grado, nessun titolo	120
Diploma di scuola secondaria di II grado, qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale	80
Laurea o titolo equivalente	40

Per gli apprendisti che abbiano già completato in precedenti rapporti di apprendistato uno o più moduli formativi, la durata della formazione potrà essere ridotta in pari misura.

Le ore formative previste dalla suddetta tabella sono da intendersi quale limite minimo che potrà essere derogato *in melius* in sede di contrattazione di secondo livello territoriale e aziendale.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

E' attivabile in qualsiasi settore per conseguire titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art.7 del DPCM del 25 gennaio 2008), nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Previa stipula di un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, potrà essere attivato dai giovani 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 istruzione e formazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

L'entità e le modalità anche temporali della formazione a carico dell'impresa nonché lo schema di protocollo recante il numero dei crediti formativi riconoscibili saranno definiti con Decreto del MDPS di concerto con il Ministero dell'Istruzione.

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, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro territoriali, le università, gli istituti tecnici e professionali nonché altre istituzioni formative o di ricerca riconosciute a livello nazionale o regionale ed aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa direttamente ad apposite convenzioni tra datori di lavoro (o associazioni datoriali firmatarie il presente CCNL) e Università, istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

La presente tipologia di apprendistato potrà essere applicata in relazione a quelle qualifiche e mansioni appartenenti al livello VI° e VII° della classificazione del personale ai sensi dell'art. 24 del presente CCNL.

Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

La percentuale del trattamento economico, nell'ambito delle durate massime dei percorsi formativi, spetta all'apprendista per le sole ore svolte in azienda con le seguenti modalità:

- prima metà del percorso: 25% del livello contrattuale rispetto al quale consegue il percorso universitario e dell'alta formazione;
- seconda metà del percorso: 50% del livello contrattuale all'interno del quale consegue il percorso universitario e dell'alta formazione.

NOTA CONGIUNTA

Nel caso in cui l'impresa intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti ma comunque riconducibili alla declaratoria della classificazione del personale di cui all'art. 24 del presente CCNL, potrà richiedere apposita autorizzazione all'Ente Bilaterale Nazionale, il quale, semestralmente invierà alle Parti stipulanti il presente CCNL i nuovi profili per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva di rinnovo.

Art. 33 – Tirocini formativi e di orientamento

Le Parti Sociali stipulanti concordano nel ritenere i tirocini formativi e di orientamento – di cui all'art. 18 della Legge n. 196/1997, al D.M. n. 142/1998, all'articolo 11 del D.L. 138/2011 come disciplinati dall'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 recante “Linee guida in materia di tirocini” ai sensi dell'art.1 c. 34-36 della L. n. 92/2012 - un utile canale di inserimento nel mondo del lavoro.

Al fine di evitare abusi nell'utilizzo dell'istituto:

- a. Il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo;
- b. I tirocinanti non possono sostituire lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività;
- c. I tirocinanti non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie;
- d. I tirocinanti non possono essere utilizzati per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione del soggetto ospitante;
- e. Non potranno ricevere tirocinanti per 8 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, le imprese che, al momento della stipulazione di un nuovo tirocinio, non abbiano trasformato almeno il 25% dei tirocini formativi, nei 6 mesi precedenti, in:
 1. un contratto a tempo indeterminato;
 2. un contratto di apprendistato;
 3. un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.

In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti dimissionari, quelli il cui percorso formativo sia stato risolto per giusta causa, quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex D.lgs. 167/2011, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi;

- f. Il tirocinio non può essere attivato per progetti formativi che si riferiscano a qualifiche rientranti nel livello I° del presente CCNL.

Tipologia e durata

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

a. Tirocini formativi e di orientamento

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

b. Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro

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

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

La durata non può essere superiore a dodici mesi.

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

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

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

Modalità di attivazione

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e soggetti ospitanti. La convenzione può riguardare più tirocini anche di diverse tipologie e deve essere corredata da un progetto formativo allegato per ciascun tirocinante predisposto sulla base di modelli definiti dalle Regioni e Province Autonome.

Il progetto formativo dovrà essere sottoscritto dal tirocinante, dal soggetto ospitante e dal soggetto promotore.

In caso di soggetto ospitante multi localizzato, il tirocinio sarà regolato dalla normativa della Regione o della Provincia Autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato, salvo deroghe.

Per i tirocini che prevedono attività formative in più Regioni si farà riferimento alla normativa della Regione sede di attivazione del tirocinio.

Soggetti promotori

Le Regioni e le Province autonome individuano soggetti, pubblici e privati, accreditati o autorizzati a promuovere il tirocinio nel proprio territorio dandone pubblicità e visibilità nel rispetto dei principi di trasparenza e non discriminazione.

Il soggetto promotore deve:

- a. osservare l'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL;
- b. osservare l'obbligo assicurativo per il tirocinante per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice;
- c. favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo;
- d. individuare un referente o tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio;
- e. monitorare l'andamento del tirocinio;
- f. rilasciare l'attestazione dei risultati specificando le competenze acquisite con riferimento ad una qualificazione inserita nel Repertorio nazionale di cui all'art. 4, c. 67 della L. n. 92/2012 o, nelle more della sua istituzione, facendo riferimento al Repertorio definito dalla Regione o Provincia autonoma, cui seguirà la registrazione sul Libretto Formativo del cittadino di cui all'art. 2, c.1 lett. i del D.lgs. 276/2003, qualora il tirocinante abbia partecipato ad almeno il 70% del tirocinio;
- g. redigere con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, inviarlo alla Regione e Provincia Autonoma e renderlo disponibile sul proprio sito internet nel rispetto della tutela dei dati personali.

Il soggetto promotore dovrà individuare un referente/tutor con i seguenti compiti:

1. collaborare alla stesura del progetto formativo del tirocinio;
2. coordinare l'organizzazione e il programma del percorso di tirocinio;
3. monitorare l'andamento del tirocinio;
4. acquisire dal tirocinante elementi in merito all'esperienza svolta ed agli esiti con particolare riferimento all'eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante;
5. concorrere alla redazione dell'attestazione finale.

Soggetti ospitanti

Sono soggetti ospitanti gli enti pubblici o privati presso i quali viene effettuato il tirocinio. Nel caso in cui l'azienda, abbia più unità produttive, il tirocinio verrà regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio il tirocinio è realizzato. Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, fatta salva la possibilità di proroga del medesimo tirocinio entro i limiti di durata di cui sopra.

Il soggetto ospitante deve:

- a. essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b. aver adempiuto agli obblighi di cui alla L. n.68/1999 e succ.mod.;
- c. non aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti l'attivazione del tirocinio, fatti salvi quelli per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa e fatti salvi specifici accordi sindacali territoriali;
- d. non avere in atto procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità produttiva;
- e. provvedere alla comunicazione obbligatoria di cui all'art.9 bis, c.2 del D.L. n. 510/1996;
- f. stipulare la convenzione con il soggetto promotore e definire il progetto formativo, in collaborazione con il soggetto promotore;
- g. designare un *tutor* con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo individuale;
- h. assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto;
- i. valutare l'esperienza svolta dal tirocinante ai fini del rilascio, da parte del soggetto promotore, dell'attestazione dell'attività svolta e delle eventuali competenze acquisite.

Il numero di tirocini attivabili contemporaneamente, anche per il medesimo profilo professionale, è definito attraverso le discipline Regionali e delle Province autonome. Nelle more della definizione, detto numero è proporzionato al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nei seguenti limiti:

- 1 tirocinio nelle unità operative con massimo 5 dipendenti;
- 2 tirocini nelle unità operative da 6 a 20 dipendenti;
- 10% tirocinanti: nelle aziende con più di 20 dipendenti.

Sono esclusi dai suddetti limiti i tirocini in favore dei disabili e delle persone svantaggiate, nonché dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale.

Il soggetto ospitante dovrà individuare un referente/tutor il quale potrà accompagnare fino a un massimo di 3 tirocinanti, con i seguenti compiti:

- a. favorire l'inserimento del tirocinante;
- b. promuovere l'acquisizione delle competenze secondo le previsioni del progetto formativo;
- c. aggiornare la documentazione relativa al tirocinio (registri, etc.) per l'intera durata del tirocinio;
- d. accompagnare e supervisionare il percorso formativo del tirocinante.

Referente/tutor

I referenti/tutor del soggetto promotore e del soggetto ospitante collaborano per:

- a. definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
- b. garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero processo;
- c. garantire il processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.

I referenti/tutor, sia del soggetto promotore che del soggetto ospitante devono possedere esperienze e competenze professionali adeguate a garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.

A tal fine, il referente/tutor dovrà possedere:

- a. un’anzianità di servizio di almeno 1 anno;
- b. un livello non inferiore al IV°;
- c. un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati.

Al referente/tutor, sia del soggetto promotore che del soggetto ospitante, l’impresa riconoscerà un’indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, pari ad almeno:

- a. €15,00 per i tirocini di durata fino a 6 mesi;
- b. €20,00 per i tirocini di durata fino a 12 mesi;
- c. €25,00 per i tirocini di durata fino a 24 mesi

Tirocinanti

Il tirocinante ha l’obbligo di attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di svolgere le attività concordate con il tutor.

Al tirocinante potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 20 ore settimanali.

Il tirocinante ha diritto alla sospensione del tirocinio nei seguenti casi:

- a. maternità;
- b. malattia lunga, ossia quella che si protrae per una durata pari o superiore ad 1/3 della durata del tirocinio.

Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi sopra individuati, prorogandone pertanto il periodo inizialmente previsto per la conclusione.

Al tirocinante sarà corrisposta un’indennità lorda mensile, laddove le Regioni e le Province Autonome non abbiano regolamentato in materia o abbiano previsto indennità di importo inferiore, nella misura di almeno:

- a. € 400,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- b. € 500,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- c. € 600,00 per i tirocini fino a 24 mesi.

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

La percezione dell’indennità non comporta la perdita dell’eventuale stato di disoccupazione posseduto.

L’indennità di tirocinio non verrà corrisposta nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali.

TITOLO IX – ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 34 - Orario di lavoro

La durata normale dell’orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque giorni ovvero sei giorni lavorativi.

La durata media settimanale del lavoro ordinario può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, salvi gli accordi aziendali in materia, in attuazione del c.d. regime dell’orario multiperiodale.

La durata massima dell’orario di lavoro, prevista in 48 ore dall’art.4 c.2 del D.Lgs. n.66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi. Tale limite orario potrà essere aumentato fino a 12 mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell’attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.

Per il personale itinerante che opera sul territorio si rinvia al successivo art. 35.

Per lavoro effettivo si intende la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario.

Non rientra in tale accezione:

- a. il tempo per recarsi al posto di lavoro ovvero a una sede operativa del datore di lavoro definita nella lettera di assunzione;
- b. i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'impresa di durata superiore a 15 minuti;
- c. le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'impresa senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore dipendente per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato “tempo” a disposizione del datore di lavoro non essendo, pertanto computato come orario di lavoro.

L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Qualora il lavoratore, in ottemperanza del comma che precede, non dovesse essere adibito al lavoro o la durata della prestazione fosse inferiore all'orario predisposto, ha diritto al normale trattamento retributivo.

Il tempo a disposizione dell'impresa in attesa di impiego per spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche abituali nonché per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali, è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, è demandata alla contrattazione di secondo livello aziendale, se applicata alla generalità dei lavoratori ovvero concordata col singolo lavoratore per motivate ed oggettive esigenze, la pattuizione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, che maggiormente soddisfano le esigenze di svolgimento dell'attività.

Quest'ultimo comma non trova applicazione per i lavoratori itineranti di cui all'art.35 del presente CCNL.

Lavoro Multiperiodale

Per far fronte a necessità connesse a variazioni dell'intensità lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche come media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere per un massimo di 4 mesi.

Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale, non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Le modalità di attuazione sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la RSA/RSU laddove costituita, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e di riduzione. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Nei casi di necessità improvvise, il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di due mesi.

Art. 35 - Lavoratori itineranti

Per lavoratore itinerante si intende il tecnico in possesso di patentino che effettua il controllo, la manutenzione e la riparazione di prodotti e impianti antincendio prevalentemente presso le sedi dei clienti.

Il personale itinerante si divide in due tipologie:

a) il lavoratore che utilizza continuamente un mezzo aziendale direttamente dalla propria abitazione;

Nel caso di personale itinerante che abbia in dotazione permanentemente un mezzo aziendale direttamente dalla propria abitazione (escluse le trasferte concordate) ai fini del conteggio del dell'orario di lavoro si escluderà il tempo di spostamento dal domicilio del lavoratore alla normale sede lavorativa. In caso di trasferta concordata si rinvia al successivo art. 44.

b) il lavoratore che utilizza un mezzo aziendale e che si reca presso la sede aziendale assegnata per il ritiro dello stesso.

Nel caso di personale itinerante che abbia in dotazione permanentemente un mezzo aziendale direttamente dalla propria abitazione (escluse le trasferte concordate) ai fini del conteggio del dell'orario di lavoro si escluderà il tempo di spostamento dal domicilio del lavoratore alla sede assegnata dall'azienda. Per ogni singolo lavoratore l'azienda concorderà un tempo standard (quello medio necessario allo spostamento dal suo domicilio alla sede dell'azienda assegnata al dipendente), il tempo concordato non varrà come tempo lavorativo se il lavoro inizia fuori dalla sede (per es. su un cantiere).

Nel caso di personale itinerante senza messa a disposizione del mezzo di lavoro presso la propria abitazione, l'orario di lavoro inizia presso l'azienda per il recupero del mezzo e termina con la consegna del mezzo di lavoro presso l'azienda, a conclusione dell'ultimo intervento.

In caso di trasferta concordata si rinvia al successivo art. 44. In caso di necessità di spostamento anticipato o posticipato concordato rispetto all'orario di lavoro si andrà a calcolare il tempo del viaggio sino alla sede del cliente/cantiere che poi sarà retribuito come ore viaggio mentre il tempo di lavoro effettivo eccedente le 8 ore lavorate sarà conteggiato come straordinario.

Il tempo standard concordato per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede dell'azienda non può superare i 200 km di distanza, in tal caso non competono ai lavoratori itineranti, particolari compensi od indennità per il tempo impiegato da essi. Pertanto tali trasferimenti non possono essere computati nell'orario di lavoro sotto qualsiasi forma (trasferta, ecc. ecc.) essendo compensati dalla possibilità di:

- partenza dalla propria abitazione senza necessità di recarsi presso la sede dell'azienda per il ritiro di mezzi e strumenti;

- rientro presso la propria abitazione e/o presso l'azienda per la consegna del mezzo, al termine dell'effettuazione dell'ultimo intervento presso il cliente, che può avvenire anche prima della conclusione dell'orario giornaliero previsto per la generalità dei lavoratori.

Oltre i 200 Km di distanza, il lavoratore può essere considerato in trasferta e, pertanto, percepirà il trattamento previsto all'art. 44 del presente CCNL.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni tipiche del lavoratore itinerante l'azienda deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al presente articolo l'orario normale di lavoro, la relativa retribuzione oltre al fatto che trattasi di assunzione per lavoro itinerante nonché lo svolgimento dell'attività presso sedi variabili. Inoltre, l'affidamento del mezzo potrà variare nel tempo in funzione delle necessità lavorative e organizzative a discrezione dell'azienda.

L'orario ordinario di lavoro è fissato in 40 ore ed è computato come durata media settimanale in un periodo non superiore a dodici mesi, salvi gli accordi aziendali in materia.

Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale, non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Resta salvo che i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

È considerato lavoro straordinario solo quello eccedente l'orario medio settimanale.

Art. 36 - Banca Ore

Le Parti stipulanti convengono di istituire la Banca Ore quale strumento ove accantonare le ore prestate in eccedenza dal lavoratore ed effettuate previa autorizzazione dei diretti responsabili.

L'utilizzo delle ore accantonate avviene previa autorizzazione del diretto responsabile, a seconda delle necessità personali e di servizio, in misura non superiore al 10% della forza lavoro occupata nell'unità produttiva.

Nelle aziende al di sotto di 15 dipendenti, tale diritto sarà fruito individualmente e a rotazione.

Ai fini del diritto di precedenza, fa fede la data di presentazione.

Il saldo a credito delle ore viene evidenziato nei prospetti paga mensili.

La fruizione delle ore accantonate deve tenere conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le richieste devono essere effettuate attraverso la modulistica interna in uso almeno 5 giorni prima, ed essere autorizzate.

Il datore di lavoro può differire il periodo individuato per la fruizione delle ore accantonate qualora si verificano particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da assenze di personale non prevedibili.

Confermando il limite massimo di 250 ore annue per il ricorso al lavoro straordinario, il trattamento delle ore di lavoro prestate a tale titolo avverrà secondo la seguente regolamentazione:

- a. nel corso del mese saranno liquidate esclusivamente le prime 10 ore di straordinario con le maggiorazioni contrattualmente previste (importo orario + maggiorazione). La contabilizzazione nel cedolino paga ed il relativo pagamento avverrà nel mese successivo all'effettuazione della prestazione straordinaria;
- b. le ore di straordinario mensile successive alla decima saranno accantonate in un conto individuale e saranno godute sotto forma di permessi retribuiti, in blocchi di almeno 4 ore;
- c. il recupero non avvenuto entro 12 mesi dalla maturazione, sarà liquidato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data, comprensiva delle maggiorazioni;
- d. in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative ai riposi compensativi non fruiti e le relative maggiorazioni.

Art. 37 – Riposo settimanale - Lavoro domenicale

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con diverse esigenze religiose, compatibilmente con le necessità organizzative dell'azienda, potrà beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti, esclusivamente se la settimana lavorativa contempla anche il lavoro

domenicale. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale.

Quando nella giornata di domenica vengano svolti turni regolari e periodici di lavoro, questa sarà da considerarsi giorno lavorativo e la giornata stabilita per il riposo settimanale dovrà essere considerata quale giorno festivo.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, fermo il diritto al godimento del riposo compensativo, saranno remunerate con la maggiorazione del 25% non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti e sul calcolo degli eventuali straordinari.

Art. 38 - Lavoro a turni

Ai lavoratori che prestano la loro opera in turni continui e avvicendati nelle ventiquattro ore, verrà corrisposta una maggiorazione pari al 20%, da calcolare sul minimo di paga base conglobata, non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti, differiti e sul calcolo degli eventuali straordinari.

Il lavoratore turnista, a fine turno, qualora per motivi non programmabili non dovesse ricevere il cambio turno, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'azienda non avrà provveduto all'invio di un sostituto entro e non oltre due ore dalla fine del turno precedentemente effettuato. Dette ore verranno retribuite secondo quanto previsto all'art.40 (lavoro straordinario).

L'introduzione dell'orario di lavoro a turni è stabilita dall'azienda previa comunicazione alle RSU/RSA se presenti ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali, con un preavviso di 5 giorni di calendario.

La direzione aziendale, nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

Art. 39 - Lavoro notturno

Il lavoro notturno sarà retribuito sulle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi come segue:

straordinario fino alle ore 24	20%
notturno oltre le ore 24	35%
Straordinario festivo fino alle ore 24	40%
notturno festivo oltre le ore 24	50%

Si considera lavoro notturno quello prestato per almeno sette ore consecutive e compreso nell'intervallo tra le ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) diversamente saranno calcolati come lavoro straordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne (o festivo).

Il personale addetto ai turni notturni, dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro e potrà essere concordato con l'azienda un periodo di riposo compensativo.

In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente potrà essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni tese a tutelare l'occupazione.

Art. 40 - Lavoro supplementare/lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue.

I dipendenti non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, sono:

25%	per prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale (c.d. lavoro supplementare)
30%	per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale
35%	per prestazioni di lavoro straordinario notturno
40%	per prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
50%	per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione prevista per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

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.

L'azienda potrà disporre prestazioni di lavoro straordinario, oltre il limite delle 250 ore, qualora ritenesse necessario garantire la sicurezza ai propri clienti o al fine di completare particolari attività, anche non programmate.

L'azienda farà il possibile per darne notizia ai lavoratori interessati con un preavviso di ventiquattro ore, in casi di eccezionale urgenza non sarà obbligatorio il preavviso. Il lavoratore dovrà attenersi ad effettuare l'attività richiesta, salvo improrogabili necessità personali, che dovrà successivamente comprovare e documentare.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO X – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**Art. 41 - Festività/Permessi retribuiti/Permessi straordinari retribuiti/Permessi non retribuiti****Giorni festivi**

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- a. 1° gennaio (Capodanno)
- b. 6 gennaio (Epifania)
- c. lunedì dell'Angelo
- d. 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- e. 1° maggio (festa dei lavoratori)
- f. 2 giugno (festa della Repubblica)
- g. 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- h. 1° novembre (Ognissanti)
- i. 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- j. 25 dicembre (Natale)
- k. 26 dicembre (S. Stefano)

- I. la solennità del S. Patrono (del luogo di lavoro (art. 22 punto 6.), o, per i lavoratori itineranti di cui all'art. 35, della sede di assunzione).

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre spostata alla prima domenica di novembre e qualora una della festività infrasettimanali sopra elencate dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al dipendente verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione con un ulteriore importo equivalente ad una quota giornaliera di retribuzione corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.

Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL per il lavoro straordinario svolto in giorno festivo.

Il trattamento economico previsto per le festività spetta anche al lavoratore assente nella giornata di festività, per malattia, infortunio, ferie, permessi, assenza obbligatoria ovvero facoltativa per gravidanza e puerperio e assenze per giustificati motivi.

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.

In attesa del emanando D.P.R. che dia applicazione alle nuove norme in materia di festività di cui al D.L. n. 138/2011, convertito nella Legge n. 148/2011, le Parti firmatarie concordano che:

- a. per ogni festività che dovesse essere abolita, saranno concesse al lavoratore 8 ore di permesso da aggiungersi a quelle previste per permessi retribuiti;
- b. per le festività che dovessero essere spostate alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica come nel caso del 4 novembre.

Appositi accordi a livello aziendale, tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero ed utilizzazione in funzione di specifiche esigenze dell'impresa e dei lavoratori.

Permessi retribuiti

Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, da fruire normalmente durante le prime ore di lavoro, fino a un massimo dell'intera giornata.

Tali permessi retribuiti ammontano complessivamente a 60 ore all'anno e sono concessi anche in sostituzione delle festività abolite (Legge 5.3.77 n. 54 e D.P.R. n.792/1985).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto a goderne nei successivi 12 mesi successivi a quelli di maturazione e comunque non oltre il 30 giugno, con diritto alla monetizzazione del residuo.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa autorizzazione, di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Tali permessi non potranno essere utilizzati per recuperare ritardi.

Ai sensi dell'art. 11, Legge n. 3/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, visite di controllo postoperatorie, sono concessi permessi retribuiti da fruire anche in fasce di 8 ore, ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi, e dovranno essere opportunamente documentati consegnando specifico giustificativo rilasciato dalla struttura sanitaria. Qualora il dipendente non produca la suddetta certificazione medica giustificativa e l'attestazione da

parte della struttura erogante dell'avvenuta prestazione sanitaria, con l'indicazione della data e dell'orario, le ore di permesso godute saranno decurtate o dal monte permessi retribuiti o dalle ferie. Le parti convengono che i lavoratori dipendenti, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati in tabella:

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

In caso di comprovate necessità con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro potrà accordare al lavoratore un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 3 giorni lavorativi annui, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

Nelle fattispecie attinenti al 2° grado di parentela, tali congedi straordinari saranno dedotti, nell'ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti e dalle ferie annuali.

La richiesta di permessi non rientranti tra quelli determinati da cause improvvise e straordinarie dovrà essere effettuata con congruo anticipo di almeno di 15 giorni lavorativi. Nella presente fattispecie rientrano anche i permessi ex L. n. 104/1992, per la richiesta dei quali il lavoratore dovrà fornire apposita autocertificazione. Tali permessi potranno essere saltuariamente fruibili anche su base oraria (messaggio INPS n. 15995 del 18/06/2007), salvo che ciò non impedisca la regolare organizzazione del lavoro. Annualmente il lavoratore dovrà, altresì, fornire autocertificazione attestante la continuità del diritto di cui alla L. n. 104/1992. Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Assenze per imprevisto

Il lavoratore, compatibilmente con l'evento verificatosi, è obbligato ad avvisare il datore di lavoro del fatto che non si presenterà in azienda e comunque le assenze debbono essere giustificate e documentate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa. Sempreché ricorrano i giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per il breve permesso.

Art. 42 - Ferie

La durata annuale delle ferie è fissata in quattro settimane di calendario.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione.

Esse sono irrinunciabili e non monetizzabili ad eccezione della risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo e pertanto, compatibilmente con le esigenze dell'impresa e dei lavoratori, è facoltà dell'impresa stabilire un periodo di ferie pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro. Le ferie devono essere concordate con l'azienda con un anticipo non inferiore a 30 giorni lavorativi.

Il residuo dovrà essere usufruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Solo in casi di impedimento oggettivo del lavoratore o per motivi di servizio dell'impresa, potranno essere goduti entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

I lavoratori stranieri potranno godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui per il comprovato rientro temporaneo nel proprio paese di origine.

Sono esclusi dal computo, le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie e, pertanto, il lavoratore avrà diritto al prolungamento del periodo di ferie ovvero al relativo trattamento economico, di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali comprese.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità, o licenziato o dimissionario, spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.

Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto di accordi aziendali.

Non saranno considerati giorni di ferie:

- il periodo di preavviso;
- i periodi di congedo di maternità o paternità;
- i periodi di congedo parentale;
- il periodo di malattia/infortunio sopravvenuti durante le ferie;
- i periodi di malattia del bambino fino a otto anni di età che diano luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni dell'impresa.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'impresa i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno nella località di ferie.

Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.

Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito con l'impresa per sopraggiunte esigenze di servizio ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'impresa, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

Art. 43 – Aspettativa

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

Il lavoratore dipendente che entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, fatto salvo quanto previsto dalla Legge 92/2012 e ss.mm.ii. in materia di convalida delle dimissioni.

Qualora l'impresa accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni di calendario.

Con contrattazione aziendale potrà essere definita una diversa modulazione dei periodi di aspettativa.

Art. 44 – Trasferta

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano l'attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione. Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 70 Km dalla sede abituale per la generalità dei lavoratori, con esclusione dei lavoratori itineranti, si configura la trasferta con il diritto alla relativa indennità. La presente disciplina si applica, altresì, ai lavoratori itineranti come definiti all'art. 35, quando la loro attività sia svolta ad oltre 200 km.

Durante la trasferta, il lavoratore dovrà inviare rapporti periodici richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e attuare tutto quanto necessario per la buona esecuzione del lavoro.

Per la trasferta sono previste le seguenti soluzioni:

1. Rimborso a piè di lista: le spese, effettuate nei limiti definiti dall'azienda, devono essere documentate, analiticamente riassunte in nota spese e corredate di documenti di spesa intestati al dipendente come giustificativo del rimborso;

- i. Indennità giornaliera, pari a 13 euro, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio per ulteriori trasferimenti nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della retribuzione oraria base. Essa è dovuta solo nel caso di mancato rientro presso il proprio domicilio e calcolata nel rimborso;

2. Rimborso forfetario: indennità prestabilita corrisposta a prescindere delle spese effettivamente sostenute dal dipendente effettuate nei limiti definiti dall'azienda.

Il rimborso forfetario è comprensivo delle voci:

- ii. Indennità giornaliera, pari a 13 euro, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio per ulteriori trasferimenti nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della retribuzione oraria base. Essa è dovuta solo nel caso di mancato rientro presso il proprio domicilio e calcolata nel rimborso;
- iii. Trasferta intera, pari a 54,00 euro;
- iv. Quota pasto diurno pari a 12,00 euro (eccetto i casi in cui il lavoratore possa usufruire di normali servizi sostitutivi messi a disposizione dall'azienda quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti etc.);
- v. Quota pasto serale pari a 12,00 euro (qualora il dipendente non rientri presso la propria abitazione entro le ore 21,00);

- vi. Quota pernottamento pari a 30,00 euro (qualora il dipendente non rientri presso la propria abitazione entro le ore 22,00).

L'azienda può definire importi migliorativi rispetto quelli minimi proposti per i rimborsi così come specifiche modalità di rendicontazione. Il rimborso forfettario verrà corrisposto a fine mese.

La singola azienda in fase di lettera di assunzione potrà scegliere tra la ipotesi 1 e 2 e/o demandare a contrattazione aziendale o di prossimità.

L'eventuale lavoro straordinario effettivamente lavorato fuori, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Il tempo di viaggio sarà retribuito con un importo pari al 70% per cento della retribuzione oraria di base, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Qualora al lavoratore venga richiesto l'utilizzo del proprio mezzo di locomozione, le relative spese opportunamente documentate, saranno a carico dell'impresa, utilizzando quale parametro le tabelle ACI vigenti o gli importi preventivamente concordati.

Le eventuali trasferte all'estero, dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Al lavoratore che va all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un'indennità di trasferta concordata con l'azienda.

La nota spese

Il lavoratore potrà chiedere autorizzazione per piccole spese che potrebbero rendersi necessaria durante la trasferta. Al fine di ricevere il rimborso in busta paga dovrà presentare all'azienda una nota spese da lui firmata, che gli verrà consegnata in bianco dall'azienda e che contiene:

- i dati anagrafici del lavoratore;
- il giorno, il mese e la località in cui è stata sostenuta la spesa;
- la natura e l'entità della spesa;
- eventuali annotazioni.

L'azienda provvederà al rimborso di queste spese a condizione che: siano state autorizzate; siano inerenti all'attività dell'azienda; siano documentate con scontrini, fatture e nei limiti di quanto concordato.

Art. 45 - Distacco

L'impresa per soddisfare un interesse proprio può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- a. temporaneità;
- b. sussistenza di un interesse al distacco in capo al distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante. Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

Il rapporto economico con il lavoratore interessato al distacco rimarrà in capo all'azienda distaccante datrice di lavoro mentre l'operatività, ivi compresi il potere direttivo e il controllo disciplinare, saranno delegati al soggetto distaccatario durante l'intero periodo del distacco.

Il distacco non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

Art. 46– Trasferimento

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e normalmente con preavviso di almeno 2 mesi.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore ha facoltà di corrispondere una diaria giornaliera per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento, il cui importo sarà fissato dalla contrattazione aziendale.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Si precisa che per “tempo strettamente necessario al trasferimento” si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco.

Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore sono riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a 6 giorni dalla consegna presso la nuova residenza.

Art. 47 – Reperibilità e Pronta Disponibilità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore si rende disponibile per sopperire ad esigenze normalmente imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile o annuale, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a imprevedute situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto del possesso dei requisiti necessari e nei limiti di fungibilità operativa.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato e provato motivo, di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, di norma fornito dall'azienda al lavoratore per usi di servizio, o sul cellulare privato in caso di reiterata mancata risposta sul numero aziendale.

Durante i turni di reperibilità il lavoratore sarà libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità mantenendo il cellulare acceso e carico e a permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica ed il tempestivo intervento presso i clienti che necessitassero.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione il lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'impresa, concordando con l'azienda l'intervento di altro lavoratore disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o per l'intero periodo e l'azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria, il cui importo è determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna della tabella sotto riportata;
- b) giornaliera: pari a 16 ore nei giorni lavorativi o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- c) settimanale.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere le 2 settimane su 4 e non dovrà comunque essere richiesta per più di 6 giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le aziende riconosceranno al lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro:

Indennità di reperibilità				Indennità settimanale		
LIVELLI	16 Ore Giorno Lavorativo	24 Ore Giorno di Riposo	24 Ore Giorni Festivi	LIVELLI	6 giorni	6 giorni con festivo o giorno libero
VII°	€ 6,80	€ 11,00	€ 11,50	VII°	€ 44,00	€ 45,00
VI°	€ 6,50	€ 10,00	€ 11,00	VI°	€ 40,00	€ 42,00
V°	€ 6,00	€ 9,00	€ 10,00	V°	€ 39,00	€ 41,00
IV°	€ 5,80	€ 8,50	€ 9,50	IV°	€ 38,00	€ 40,00
III°	€ 5,00	€ 8,00	€ 8,00	III°	€ 33,00	€ 35,00
II°	€ 4,80	€ 7,50	€ 7,50	II°	€ 32,00	€ 33,00
I°	€ 4,50	€ 7,00	€ 7,00	I°	€ 30,00	€ 31,00

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'impresa o di un cliente.

Il tempo di viaggio necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà retribuito all'85% della paga base conglobata.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo dell'azienda ed il lavoratore reperibile sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno rimborsate in riferimento ai km percorsi sulla base delle tabelle ACI in vigore.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni. Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo, sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

I lavoratori interessati potranno, altresì, su base volontaria essere inseriti in turni periodici di "pronta disponibilità" al di fuori del normale orario di lavoro, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità ma impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto, per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato, etc., con programmazione settimanale o mensile e con preavviso scritto di 7 giorni.

L'indennità di "pronta disponibilità" sarà pari al 50% dell'indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto

coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'impresa o del cliente, seguita da effettivo intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuta una diaria conforme al punto 1 dell'art. 44. Le aziende che intendono utilizzare gli istituti della reperibilità e della pronta disponibilità daranno informazione preventiva alla RSA/RSU se costituita.

Art. 48 – Indumenti e attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la relativa spesa è a carico dell'impresa. È parimenti a carico dell'impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari. L'impresa è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori ed è fatto assoluto divieto di utilizzare attrezzature di lavoro, DPI personali differenti da quelli assegnati. L'attrezzatura e gli strumenti sono elencati in un inventario firmato da ambo le parti. Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato strumentazioni, macchine, materiali, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea. Il datore di lavoro può verificare in qualsiasi momento lo stato degli attrezzi, dei macchinari, materiali, arnesi e indumenti consegnati al lavoratore verificarne lo stato di conservazione e la loro manutenzione. La cattiva conservazione di quanto affidato al dipendente può comportare richiami verbali, scritti o sanzioni al dipendente in funzione della gravità di quanto riscontrato in sede di controllo.

Il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il suo datore di lavoro in caso di eventuali danni o furti.

Su indicazione dell'azienda, il lavoratore deve rispettare le prescrizioni vigenti in materia di gestione dei rifiuti.

Obbligo di restituzione

Al termine del rapporto di lavoro il dipendente deve restituire al datore di lavoro, al più tardi l'ultimo giorno di lavoro, tutti i documenti, DPI, le attrezzature, che gli sono stati consegnati e che ha utilizzato durante lo svolgimento della sua attività professionale.

Art. 49 - Sospensioni – Soste – Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. Per i periodi di sosta dovuti 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.

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

Art. 50 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti

convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la RSA/RSU laddove presenti e in mancanza con le Organizzazioni Sindacali Territoriali, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 51 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore giornaliere. Essa viene concordata tra lavoratori dipendenti e datore di lavoro e, ove presente, con la RSA/RSU. Per i lavoratori che prestano la propria attività su turni a cicli continui la pausa di mezz'ora potrà essere retribuita, se disciplinato dalla contrattazione di secondo livello. L'importo concordato non potrà essere inferiore a 6,50 euro.

Art. 52 - Risarcimento danni o furti

I danni che comportano trattenute debbono essere contestati, ai fini del risarcimento, formalmente al lavoratore dipendente entro tre giorni dalla definizione economica del danno.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione, salvo diverso accordo con il lavoratore.

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. 53 - Ritiro della patente di guida

Il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e dal alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio. L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.

Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore prima del ritiro della patente, quali il TFR etc.

Art. 54 – Volontariato

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61/1994, dalla L. n. 162/92 e ss.mm.ii e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare. Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle L. n. 49/1997 e dalla L. n. 266/1991, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno essere concessi periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2.

Art. 55- Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

I termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, sono i seguenti:

CLASSIFICAZIONE	FINO A 5 ANNI DI ANZIANITÀ	FINO A 10 ANNI DI ANZIANITÀ	OLTRE 10 ANNI DI ANZIANITÀ
<i>Livello</i>	<i>giorni di calendario</i>	<i>giorni di calendario</i>	<i>giorni di calendario</i>
Quadri e VII°	60	90	120
VI° Livello	50	60	90
V° Livello	45	55	85
IV° Livello	40	50	80
III° Livello	30	45	70
II° Livello	20	30	50
I° Livello	15	30	45

Il periodo di preavviso non può coincidere con:

- A) periodo di ferie,
- B) periodi di festività,
- C) con periodo di malattia,
- D) con periodo d'infortunio,
- E) con qualsiasi tipo di permesso (esempio: retribuito o non, con permessi straordinari, con permessi di cui all'art.33 della L. n. 104/1992 ecc)
- F) con congedo matrimoniale.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi (non 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 un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso, fatta eccezione per le dimissioni presentate nel periodo durante il quale è previsto il divieto di licenziamento, ove la lavoratrice ed il lavoratore non sono tenuti al rispetto dei tempi di preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore voglia far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, dovrà corrispondere al dimissionario l'indennità relativa al periodo di risoluzione anticipata.

A norma dell'art. 4 c.16-23 della L. n. 92/2012 si dovrà procedere alla convalida delle dimissioni con le modalità previste dall'art. 17 del presente CCNL e dalla legge.

La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 56 - Cessione - Trasformazione - Liquidazione

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

TITOLO XI – TUTELE

Art. 57 - Malattia e infortunio

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

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

Obblighi del lavoratore

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

PERIODO DI COMPORTO

Malattia

Per periodo di comporto si intende il periodo di tempo durante il quale un lavoratore, assente per malattia o infortunio, conserva il proprio diritto al mantenimento del posto di lavoro. La sua durata è fissata dalla contrattazione collettiva.

Tabella Periodo di comporto in virtù dell'anzianità di servizio e del livello

CLASSIFICAZIONE	Da 182 giorni a 365 giorni DI ANZIANITÀ	Da 366 giorni a 732 giorni DI ANZIANITÀ	Da 733 giorni a 1.464 giorni DI ANZIANITÀ	OLTRE i 1.464** giorni DI ANZIANITÀ
<i>Livello</i>	<i>giorni di calendario nell'arco temporale dell'anno solare</i>	<i>giorni di calendario nell'arco temporale degli anni solari</i>	<i>giorni di calendario nell'arco temporale degli anni solari</i>	<i>giorni di calendario nell'arco temporale degli anni solari</i>
Quadri e VII°	90	120	150	180
VI° Livello	60	90	120	150
V° Livello	40	60	90	120
IV° Livello	40	50	60	90
III° Livello	30	45	70	70
II° Livello	30	40	50	50
I° Livello	30	40	50	50

Per le malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica, ictus, coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico), opportunamente certificate dai servizi sanitari nazionali, la conservazione del posto di lavoro è elevata a 24 mesi. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non

avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Licenziamento per superamento del periodo di comporto

Una volta decorso il periodo di comporto, se il lavoratore non rientra al lavoro, il datore di lavoro è libero di licenziarlo. Si stabilisce che in caso di infortunio o di malattia l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto solo una volta che sia decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità. Una volta che il periodo di comporto sia trascorso, peraltro, tale circostanza diviene già di per sé sufficiente a legittimare il licenziamento:

Esercizio del diritto di recesso

Il datore di lavoro, infatti, resta comunque libero di esercitare il diritto di recesso e, se lo fa, non deve dimenticare di rispettare le forme prescritte dalla legge per il licenziamento. Peraltro, tale licenziamento non necessariamente deve essere immediato ma può avvenire anche dopo la ripresa dell'attività lavorativa da parte del dipendente, purché resti il nesso di causalità tra il recesso e il superamento del periodo di comporto. Infatti la ripresa dell'attività lavorativa da parte del dipendente non può essere considerata, di per sé, come rinuncia del datore di lavoro al suo diritto di recedere dal rapporto.

Licenziamento intimato in pendenza di comporto

Al datore di lavoro non è possibile, in via generale, licenziare il lavoratore in pendenza del suo stato di malattia o infortunio, prima che sia decorso il periodo di comporto.

Eccezioni

Il lavoratore infortunato o in malattia, infatti, in alcuni casi può essere licenziato anche prima che il termine del comporto sia spirato. Ci si riferisce, innanzitutto, al caso in cui si accerti che il lavoratore, a seguito dell'evoluzione della sua affezione morbosa, non sarà più in grado di riprendere la sua normale attività lavorativa o al caso in cui le particolari modalità di svolgimento di questa lo espongano a un'inevitabile ricaduta.

Infine, c'è l'ipotesi del licenziamento in tronco per giusta causa: questa, infatti, non trova un ostacolo nel periodo di comporto, ma va in ogni caso esplicitamente menzionata nell'atto di recesso.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, senza interruzione dell'anzianità, che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. Resta salvo quanto previsto dalla Legge n. 419/1975 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL. Per la malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. In caso di malattia successiva all'infortunio sul lavoro il tempo di comporto per il dipendente viene conteggiato sulla base del 50% di quello riportato sulla specifica tabella.

Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 12 (dodici) mesi durante il

quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto. Qualora il lavoratore sia affetto da una patologia grave e continuativa, per i primi 2 mesi di cui al precedente comma avrà diritto ad un indennizzo nella misura del 100% della propria retribuzione. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si possano anche rendere necessarie terapie salvavita, periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Ulteriori previsioni del trattamento

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

1. Lavoratori assunti con contratto a termine

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. L'impresa non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiori a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti.

Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

2. Day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di “day hospital” sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero.

Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa.

Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in “day hospital” dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

3. Donazioni d'organo

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

4. Lavoratori in trattamento emodialitico

I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata un'attività lavorativa ancorché ridotta.

Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

5. 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Malattia

Al lavoratore assente per malattia spetta:

1. per i primi 3 giorni un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera per malattie con prognosi superiore a gg. 7;
2. “zero” negli altri casi;
3. un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - a. 80% per i giorni dal 4° al 30°;
 - b. 100% per i giorni dal 31° al 180°

della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Resta salvo il caso di ricovero ospedaliero dove sarà sempre garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero.

Resta salvo il caso di ricovero ospedaliero dove sarà sempre garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero.

Infortunio sul lavoro o malattia professionale

Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.

Il 1°, 2° e 3° giorno successivo alla data dell'evento sono retribuiti con il 60% della retribuzione di fatto percepita dal lavoratore, a carico del datore di lavoro.

Per i giorni successivi al 4° e fino al termine dell'evento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori dipendenti un'integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino a garantire il 100% della retribuzione che il lavoratore dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa.

Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti.

Art. 58 - Lavoratori portatori di handicap ed esigenze di cura

Le imprese che impiegano lavoratori portatori di handicap, compatibilmente con le esigenze lavorative, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale.

Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap per i quali sia richiesto, nell’ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, un’assistenza continuativa.

Nel caso di oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, l’impresa potrà procedere alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto al rientro a tempo pieno secondo quanto disciplinato all’art.29.

Art. 59- Lavoratori con patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative, ha il diritto di trasformare il proprio contratto di lavoro in contratto part-time verticale o orizzontale, con la possibilità di tornare al contratto full-time secondo quanto disciplinato all’art.29.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano anche terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente, all’atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell’aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari. Durante l’aspettativa è comunque necessario comprovare la prosecuzione dello stato di malattia, inviando i consueti certificati medici.

Art. 60 – Lavoratrici vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati secondo quanto disciplinato dall’art. 23 del D.lgs. n. 80/2015, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi. La lavoratrice sarà tenuta a preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni lavorativi prima dell’inizio del percorso, indicando la data di inizio e di fine del congedo. Durante tale congedo spetta alla lavoratrice un’indennità pari all’ultima retribuzione percepita con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

Tale periodo è computato ai fini dell’anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima e del TFR. Tali lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione del proprio contratto di lavoro in contratto part-time verticale o orizzontale, compatibilmente con le esigenze lavorative, e con la possibilità di tornare al contratto full-time secondo quanto disciplinato all’art.29.

Con contrattazione aziendale potrà essere definita una diversa modulazione dei periodi di aspettativa da usufruire su base oraria.

Art. 61 - Lavoratori tossicodipendenti e lavoratori affetti da etilismo

Ai lavoratori per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenzionati ad accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari convenzionati o riconosciuti dalle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le imprese riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge n. 162/1990.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all’impresa, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del

programma terapeutico, l’aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l’attività lavorativa.

L’aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore a 10 mesi in caso di tossicodipendenza e 5 mesi in caso di etilismo.

Le imprese, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un lavoratore tossicodipendente o affetto da etilismo per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo, qualora il servizio preposto ne attesti la necessità. In questo caso l’aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 62 - Congedo matrimoniale

Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Art. 63 - Maternità e Paternità del lavoratore

Le Parti concordano che le disposizioni della L. n. 1204/1971 e ss.mm.ii e del Dlgs 151/2001 e ss.mm.ii. in materia di permessi *'post partum'* trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7 della Legge n. 1204/1971, nonché dalla Sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, Direttiva CEE n. 96/94, Legge n. 53/2000 e D.lgs. n. 151/2001 e succ. mod. e int.

La lavoratrice in gravidanza ha l'obbligo di esibire all'impresa il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del Servizio sanitario nazionale e l'impresa è tenuta a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'impresa entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL n. 2128/1936.

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

- a. per controlli prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, che non possono essere effettuate al di fuori dell’orario di lavoro presentando apposita documentazione giustificativa;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

È facoltà della lavoratrice riprendere l’attività lavorativa - rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum* - e previo preavviso di almeno 10 giorni all’impresa, contenente attestazione da parte del medico specialista del S.S.N. e del medico competente, che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice, al verificarsi dei seguenti eventi:

- a. interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall’inizio della gestazione o in coincidenza con il medesimo;
- b. decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

- a. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro,

attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l’astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

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

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto anche quando la somma dei due periodi supera il limite complessivo dei 5 mesi.

Nel caso di ricovero ospedaliero del neonato successivo alla nascita, il congedo obbligatorio di maternità potrà essere sospeso una sola volta per ogni figlio e, a fronte di idonea certificazione medica attestante il buono stato di salute della lavoratrice, la medesima potrà riprendere l’attività. Tale congedo decorrerà nuovamente dalla data di dimissione del neonato.

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

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, la dipendente ha diritto ad un’indennità erogata dall’INPS, pari all’80% della normale retribuzione, anche nei casi di risoluzione del rapporto determinati da giusta causa, cessazione dell’attività dell’azienda, risoluzione del rapporto per scadenza del termine o ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta.

Durante il periodo di astensione facoltativa la dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione.

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

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, la dipendente ha diritto ad un’indennità integrativa di quella a carico dell’INPS, da corrispondersi da parte dell’impresa, fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL (L. n. 90/1954). Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l’INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell’art. 1 della Legge n. 33/1980 e ss.mm.ii. I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall’art. 6 della Legge n. 1204/1971 e ss.mm.ii.; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all’ultimo comma dell’art. 7 della suddetta legge.

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

Per consentire l’assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età ovvero entro 3 anni dall’ingresso del minore in famiglia, l’impresa può:

- a.** entro il 5% della forza occupata (ovvero 1 lavoratore/lavoratrice ove la percentuale non dia almeno 1 unità) accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale reversibile;
- b.** autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro come:
 - orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
 - banca ore;
 - orario concentrato;
- c.** prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di astensione.

La determinazione delle modalità di cui al precedente comma ovvero di ulteriori forme di flessibilità, sono demandate alla contrattazione di II livello aziendale.

Congedo parentale

Ciascun genitore lavoratore ha diritto per ogni bambino, a 6 mesi di permessi secondo le norme vigenti, per i primi 12 anni di età del bambino ovvero 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, elevabili a 10 nel caso di un solo genitore, usufruibili come periodo continuativo o frazionato.

Il congedo parentale dovrà essere richiesto all'azienda per iscritto con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi contenente indicazione della data di inizio e di conclusione del congedo.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

L'indennità, fino a 6 anni del bambino ovvero entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia, è anticipata dall'impresa ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 dell'anzidetta Legge.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap – entro il compimento del 12° anno di età del figlio - in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della Legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni fruibili in modo continuativo o frazionato del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e fatta salva l'ipotesi nella quale sia richiesta la presenza del genitore da parte dei sanitari. In alternativa al congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1 della Legge n. 53/2000.

Ai sensi dell'art.42 del D.lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla L. n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della L. n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della L. n. 104/1992 per i lavoratori itineranti può essere utilizzato solo usufruendo di una giornata intera e non frazionato a ore o mezze giornate.

I permessi di cui al precedente comma non sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone con handicap di cui all'art.33 della L.n.104/1992 e ss.mm.ii.

È demandata alla contrattazione aziendale la definizione delle 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 luogo del congedo parentale o della restante parte spettante, il lavoratore o la lavoratrice, potranno richiedere per una sola volta per ciascun figlio, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore darà corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta presentata.

Malattia del bambino

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del figlio, anche adottivo, spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratore senza limiti fino ai 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Il suddetto diritto all'astensione sarà, alternativamente, fino a 5 giorni all'anno, in presenza di figlio, anche adottivo, dai 3 agli 8 anni.

I termini previsti ai due commi precedenti devono essere computati per ciascun figlio inteso singolarmente.

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Riposi orari per allattamento

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

Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice di uscire dalla sede di lavoro.

Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico spettano anche al padre in alternativa alla madre ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al loro padre.

I riposi in questione, usufruibili anche in un'unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dall'azienda) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti.

Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi da parte dell'impresa che la porterà a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 903/1977.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli disposti dagli artt. 18 e 19 della Legge 653/1934.

I periodi di assenza di cui al presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 30 dicembre n. 1204/1971 e al trattamento di fine rapporto.

Le disposizioni in materia di riposi giornalieri per allattamento della madre e del padre si applicano altresì, in caso di adozione o affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti in materia.

Art. 64 - Lavoratori studenti

Le OO.SS. stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione, per affinare e perfezionare le capacità tecniche e per migliorare ed aumentare il rendimento nelle attività.

Le Parti convengono che, viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 845/1978 e ss.mm.ii. in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio

Sono utilizzabili 150 ore nel triennio anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri e per la partecipazione a corsi di laurea e a master universitari. Tale limite viene riproporzionato in caso di rapporto part-time.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Le Parti, riconosciuta l'importanza di favorire i lavoratori che intendano frequentare corsi e aggiornarsi professionalmente, altresì ritengono fondamentale che tali diritti siano esercitati senza che ciò possa pregiudicare o causare rallentamenti nell'attività dell'impresa; per tale ragione nell'arco di un anno, all'interno dell'unità produttiva, potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% della forza lavoro occupata, fatto salvo comunque il diritto per almeno un lavoratore per ogni impresa, indipendentemente dal numero degli addetti.

L'impresa dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'impresa, in aggiunta al certificato di iscrizione, il relativo certificato di frequenza.

Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi di aspettativa non retribuita, per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità, al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire il titolo di II grado;
- c. il diploma universitario o di laurea;
- d. per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore a 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze dell'azienda.

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti corrisponde all'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Permessi per sostenere gli esami

In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970, si conviene che:

- a. I lavoratori studenti universitari, oltre al monte ore triennale, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.
- b. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti annui sono elevati a 4 (quattro). Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
- c. I lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali, avranno diritto alla concessione di tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'impresa potrà richiedere la produzione della certificazione necessaria all'esercizio dei diritti di cui al primo comma. Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva. I permessi retribuiti di cui ai precedenti commi non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996. Al fine di permettere il sostenimento delle prove di esame relative all'abilitazione all'esercizio di specifiche attività professionali previste ai sensi di legge, il lavoratore avrà diritto a tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni delle prove di esame previste.

Art. 65 – Occupazione femminile

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

La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 66 - Tutela contro le molestie sessuali

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

Art. 67 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante ed imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali. Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Commissione Paritetica per le Pari Opportunità

Le Parti stipulanti, hanno deciso di costituire un'apposita Commissione Paritetica per le Pari Opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita a livello nazionale presso l'Ente Bilaterale, è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

Procedura e sanzioni

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

TITOLO XII – TRATTAMENTO ECONOMICO**Art. 68 - Retribuzione**

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile di fatto in godimento per il divisore convenzionale 26. La normale retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
 - b. tredicesima mensilità;
 - c. aumenti periodici di anzianità;
 - d. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale.
- a. Paga base nazionale conglobata - L'impresa è tenuta a corrispondere in ragione del livello d'inquadramento del lavoratore la seguente paga base.

Livello	Dal 30/06/2020 (Euro)	Dal 30/06/2021 (Euro)	Dal 30/06/2022 (Euro)
Quadri	€ 2.399,09	€ 2.422,73	€ 2.458,19
VII°	€ 2.235,64	€ 2.257,67	€ 2.290,70
VI°	€ 1.908,73	€ 1.927,53	€ 1.955,74
V°	€ 1.655,63	€ 1.671,94	€ 1.696,41
IV°	€ 1.624,00	€ 1.640,00	€ 1.664,00
III°	€ 1.592,37	€ 1.608,06	€ 1.631,59
II°	€ 1.444,73	€ 1.458,96	€ 1.480,32
I°	€ 1.339,27	€ 1.352,47	€ 1.372,26

- b. Tredicesima mensilità – L'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore dipendente una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.
- c. Aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità pari al 2% della paga base conglobata in godimento all'atto della maturazione dello scatto. L'indennità di anzianità non è assorbibile da eventuali aumenti di merito "ad personam".
- d. Superminimo individuale - Il **superminimo individuale** è un "aumento di merito" o "ad personam". Tale voce di retribuzione, entra a far parte a tutti gli effetti della retribuzione oraria e mensile del dipendente comprese le retribuzioni differite (13^a, 14^a mensilità, Trattamento di Fine Rapporto).

Assorbibilità

il superminimo è assorbibile da aumenti retributivi sorti in occasione di rinnovi contrattuali o, anche, in occasione di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Non è assorbibile quando:

- ciò è stabilito in maniera inconfutabile da una clausola espressa nella lettera di assunzione;
- quando le parti hanno voluto attribuire al superminimo la natura di compenso speciale collegato a meriti particolari o alla speciale qualità o ad una maggiore onerosità delle mansioni svolte.

Art. 69 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità oltre a quelle già disciplinate, che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi.

Qualsiasi altra previsione sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze o espongano il medesimo lavoratore al rischio di errori contabili o finanziari, compete un'indennità di cassa nella misura del 4% mensile della paga base. Predetta indennità, non compete, pertanto, ai lavoratori che sporadicamente e con discontinuità svolgano operazioni di cassa.

Indennità Quadri

Per i quadri è prevista un'indennità mensile di € 150 (centocinquanta) lordi per 13 mensilità.

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 a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. 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. È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità alloggio al personale

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

Indennità sotterranei

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

Art. 70 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta, di norma, entro il 15 del mese successivo a quello di maturazione.

Il pagamento della retribuzione avverrà, di regola, mediante accredito sul conto corrente indicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al

lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate:

- a. la denominazione dell'impresa;
- b. il nome ed il cognome del lavoratore;
- c. il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce;
- d. le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Nel caso in cui l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Art. 71 - Reclami sulla busta paga

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, fermo restando i casi di vizi del consenso disciplinati ai sensi di legge.

Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Art. 72 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297 e ss.mm.ii.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- a. minimo tabellare conglobato;
- b. aumenti periodici di anzianità;
- c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- d. salario integrativo aziendale;
- e. indennità corrisposte in modo continuativo e non occasionale;
- f. indennità per mancato preavviso;
- g. tredicesima mensilità.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal lavoratore. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 60 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto. Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del lavoratore in sede giudiziale. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Anticipazione del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto della prima casa d’abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma 1, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell’art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all’art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L’anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Ai sensi dell’art. 2120 c.c., ultimo comma, l’anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l’acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il lavoratore produca all’Azienda il verbale d’assegnazione, ovvero, in mancanza di quest’ultimo:

- a. l’atto costitutivo della società cooperativa;
- b. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell’importo richiesto per la costruzione sociale;
- c. la dichiarazione che attesti l’impegno del Socio dipendente a far pervenire all’Azienda il verbale d’assegnazione;
- d. l’impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Potranno essere inoltre concesse anticipazioni anche:

- a. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d’abitazione del lavoratore, purché entro l’importo di spesa idoneamente documentata;
- b. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- c. alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d’utilizzo dell’intero periodo d’astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- d. in caso di fruizione dei congedi per l’adozione e l’affidamento preadottivo internazionali di cui all’art. 26, comma 2, del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l’adozione e l’affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell’accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro l’anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L’anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

Le Parti stipulanti, vista la vigente normativa di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

L’adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di Legge, saranno costituite da:

- a. 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- b. 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;
- c. l’intero importo del TFR maturato nel corso dell’anno in cui il lavoratore chiede l’adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di un’ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

TITOLO XIII - DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI

Art. 74– Divieti

È proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso aziende che svolgano attività in concorrenza con quella nella quale è assunto, eccetto il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Sono fatte salve eventuali pattuizioni ed autorizzazioni individualmente concordate per iscritto tra lavoratore e datore.

Patto di riservatezza e non sollecitazione

Impregiudicato ogni altro diritto ed obbligo derivante dal rapporto di lavoro disciplinato nel contratto, in considerazione del fatto che, in ragione delle mansioni, il dipendente accede a informazioni proprie della Società e a segreti commerciali che costituiscono patrimonio essenziale e rilevante per l’esercizio dell’attività, al lavoratore itinerante (o eventuali altri lavoratori dipendenti con mansioni che possono comportare un costante contatto con la clientela), è prescritto di trattare le informazioni acquisite nel corso della attività lavorativa in maniera confidenziale e a non divulgarle, diffonderle o, comunque, renderle note a terzi, sia durante il corso del rapporto di lavoro che successivamente, alla sua eventuale cessazione.

Le informazioni riservate e i segreti commerciali consistono, a titolo esemplificativo ma non limitativo, in:

- A.** informazioni tecniche: metodi, processi, formule, composizioni, sistemi, tecniche, invenzioni, macchine, programmi informatici e progetti di ricerca;
- B.** informazioni commerciali: liste clienti, informazioni sui prezzi, provenienza delle forniture, dati finanziari e di marketing, di produzione, sistemi promozionali e/o progetti;
- C.** informazioni organizzative: dati e report relativi alle procedure interne, liste dei dipendenti e relative retribuzioni, organizzazione del lavoro, organigrammi;
- D.** tutti i documenti, in qualsiasi formato (cartaceo, elettronico, su supporti di qualsiasi natura) che, in ogni caso e indipendentemente dal loro contenuto, verranno definiti come “Confidenziali” dalla Società.

Per tali ragioni, il lavoratore si impegna per un periodo di 24 mesi, successivi alla cessazione per qualsiasi ragione del rapporto di lavoro, ad astenersi:

- A.** dal contrarre, assumere, stabilire o sollecitare qualunque forma di collaborazione ad alcun titolo (personalmente, ovvero per interposta persona, ovvero a favore di terzi) con soggetti che erano dipendenti, collaboratori, agenti, consulenti, prestatori di servizi a favore della Società nel corso del suo rapporto di lavoro;
- B.** dal contattare ad alcun titolo ed in qualsivoglia veste i clienti della Società allo scopo di stabilire o sollecitare qualunque forma di collaborazione ad alcun titolo (personalmente, ovvero per interposta persona, ovvero a favore di terzi) intendendosi per tali quei fornitori e clienti che abbiano avuto rapporti con la Società nei 12 mesi precedenti la data della cessazione del suo rapporto di lavoro.

A fronte dell’impegno assunto, il datore di lavoro potrà inserire, nel lordo mensile un indennizzo lordo massimo pari a 5% della retribuzione lorda annua, suddivisa in 24 mensilità e per l’intero periodo del vincolo qui previsto (restano esclusi dal computo indennità occasionali e/o bonus e/o incentivi).

Nel caso in cui il lavoratore dovesse violare i predetti obblighi di riservatezza e non sollecitazione, in qualsiasi momento ciò dovesse accadere sia nel corso del rapporto di lavoro, che successivamente alla sua cessazione, fatti salvi gli altri rimedi concessi dall’ordinamento, il lavoratore sarà tenuto (oltre alla restituzione dell’indennizzo ricevuto) al pagamento a favore del datore di lavoro, a titolo di penale per l’inadempimento dell’obbligo assunto e salvo il risarcimento dell’eventuale maggior danno, di una somma complessiva pari al 50% (nel caso di violazione dell’impegno di riservatezza) ovvero pari al 100% (nel caso di violazione dell’impegno di non sollecitazione) dell’ultimo stipendio lordo annuo percepito (restano esclusi dal computo indennità occasionali e/o bonus e/o incentivi). L’applicazione di tale articolo comporta al lavoratore la rinuncia a sollevare qualsiasi eccezione o contestazione ai sensi dell’art. 1384 del Codice Civile.

Art. 75 - Codice disciplinare

I lavoratori hanno l'obbligo di osservare scrupolosamente le direttive aziendali e gli ordini impartiti dai superiori gerarchici.

Hanno l'obbligo di osservare scrupolosamente il segreto d'ufficio e di usare modi cortesi con il pubblico, mantenendo sempre una condotta conforme ai doveri civili. Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda il domicilio a cui indirizzare eventuale corrispondenza.

Sarà sempre e comunque ritenuta validamente inviata ed indirizzata, la corrispondenza spedita nel domicilio indicato dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Eventuali mutamenti di domicilio, dovranno essere prontamente comunicati all'azienda per iscritto e la comunicazione sarà efficace a decorrere dal settimo giorno successivo la ricezione della comunicazione da parte dell'azienda.

È fatto divieto di bere bevande alcoliche o fumare durante l’orario di lavoro.

Abbandono ingiustificato dell’impiego

Se il lavoratore, senza una causa grave comprovata, abbandona l’impiego o il posto di lavoro lasciando senza preavviso il lavoro assegnatogli e decidendo poi di non proseguire l’attività lavorativa con l’azienda, il datore di lavoro ha diritto a un’indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento di ulteriori danni rispetto alla gravità della situazione creatasi.

Osservanza delle istruzioni

Il lavoratore è tenuto ad osservare, secondo le regole della buona fede, le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro, rispettivamente dal superiore designato, per l’esecuzione del lavoro.

In particolare egli deve:

- compilare con cura e consegnare puntualmente i rapporti sul lavoro eseguito;
- comportarsi correttamente verso le persone con cui ha contatto nell’esercizio della sua attività ed evitare atti che possano danneggiare il datore di lavoro o provocare reclami;
- astenersi dal consumare bibite alcoliche e stupefacenti durante l’orario di lavoro;
- astenersi, su richiesta del datore di lavoro, dal fumare sul posto di lavoro;
- avvertire immediatamente il datore di lavoro o il suo rappresentante circa eventuali impedimenti al lavoro;
- prestare particolare attenzione alla formazione degli apprendisti di cui è responsabile o dei colleghi di livello minore con cui opera;
- preoccuparsi del proprio perfezionamento personale, in particolare di quello professionale, anche al di fuori dell’orario di lavoro.

Responsabilità mezzi e attrezzature

Il conducente è responsabile del veicolo affidatogli e di tutto il materiale, le attrezzature presenti e le merci in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad esso imputabili, inclusi i furti ed esclusi gli eventi di forza maggiore.

È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare l'ammontare definitivo dei danni subiti.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.

A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare al lavoratore la quota parte di franchigia assicurativa posta a suo carico.

Il conducente è inoltre responsabile del pagamento delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

A scanso di ogni responsabilità, il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente notizia all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Prima di interrompere il servizio, anche temporaneamente, il conducente deve mettere in opera tutte le attrezzature fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

È vietato espressamente l'utilizzo per scopi e motivi personali dei mezzi lasciati in gestione, di tutta l'attrezzatura e strumentazione aziendale ivi compresa quella informatica.

Responsabilità

Il lavoratore è responsabile di tutti i danni causati intenzionalmente o per negligenza, in qualsiasi situazione è tenuto a comunicare immediatamente tali danni al suo responsabile diretto. La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, tenuto conto del rischio professionale, del grado di formazione e delle necessarie conoscenze tecniche per svolgere il lavoro. La richiesta di riparazione del danno da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto, al più tardi entro 2 mesi dalla sua constatazione, così come la relativa richiesta di danno e/o contestazione.

Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere, in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, restando impregiudicato il risarcimento dei danni eventualmente cagionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento in tronco per giusta causa.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale è comminato per mancanze di lieve entità. Il rimprovero scritto viene comminato per modeste irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa

- a. per recidiva, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;

- b.** per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- c.** per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro. In tale fattispecie rientrano anche le mancate segnalazioni delle anomalie riscontrate dal cliente;
- d.** al lavoratore che non indossi correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI);
- e.** per non aver avvertito tempestivamente anomalie e/o guasti nei mezzi e nella strumentazione di lavoro;
- f.** per ritardi nell'inizio del lavoro, o sospensione, o conclusione anticipata dell'orario di lavoro senza giustificato motivo;
- g.** per danno o incuria alla merce trasportata, o in consegna e/o per non aver avvertito l'impresa degli eventuali danni arrecati;
- h.** per mancato rispetto del divieto di fumare, laddove ne sia prescritto il divieto;
- i.** per comportamento scorretto verso i propri superiori, colleghi, clientela e terzi;
- j.** in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni:

- a.** per recidiva, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- b.** per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- c.** al lavoratore che non indossi affatto i DPI ovvero sia recidivo nello scorretto utilizzo degli stessi;
- d.** al lavoratore che violi le procedure di sicurezza;
- e.** per aver rivolto ingiurie, linguaggio palesemente fuori luogo, o accuse infondate verso clientela, superiori, colleghi e terzi;
- f.** per inosservanza delle leggi, regolamenti, o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- g.** per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- h.** per assenza ingiustificata inferiore a 3 giorni;
- i.** per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- j.** per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé, a danno dell'impresa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- k.** in genere, per ripetuta negligenza (in tale fattispecie rientrano anche le mancate segnalazioni delle anomalie riscontrate dal cliente) o inosservanza di leggi, o disposizioni, o regolamenti, od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa;
- l.** per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- m.** in genere, per reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con preavviso

- a.** per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- b.** per assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- c.** per non indossare affatto i DPI che possano prevenire infortuni con invalidità permanente o morte;

- d.** per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, anche per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- e.** per abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti/mezzi, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f.** per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori;
- g.** per gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso;
- h.** rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- i.** per falsificazione di documentazione;
- j.** danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- k.** grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- l.** per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Licenziamento in tronco per giusta causa

- a.** per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa o l'attività di sorveglianza antincendio;
- b.** per furto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti presenti all'interno del luogo di lavoro;
- c.** per danneggiamento grave e volontario di beni dell'impresa e/o di terzi;
- d.** per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori, accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce, o vie di fatto, o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- e.** per gravi offese verso i colleghi di lavoro, ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio, anche fra dipendenti, dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- f.** rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- g.** per falsificazione di documentazione;
- h.** alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- i.** per manomissioni di scritture aziendali;
- j.** divulgazione di segreti aziendali ed in particolare divulgazione di segreti riguardanti le procedure operative, la clientela ed i prezzi alla stessa praticati;
- k.** esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
- l.** atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
- m.** atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensive del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- n.** per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal c.c. (artt. 2118 e 2119) e dalle Leggi n. 604/1966, 300/1970 e 108/1990 e ss.mm.ii.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore dipendente con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato, pena l'inefficacia dello stesso.

Il licenziamento intimato a seguito di procedura disciplinare (ai sensi dell'art. 7, Legge 300/70) o ai sensi dell'art. 7 della Legge 604/1966, produce effetto dal giorno in cui è stata avviata la procedura, fatte salve le norme in materia di tutela della maternità/paternità o in caso di infortunio.

L'eventuale periodo lavorato durante la procedura si considera preavviso lavorato.

Il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale territorialmente competente, in funzione di giudice del lavoro, o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è disciplinato dalla norme di cui all'art.7 della L. n. 604/1966 così come modificato dalla L. n. 92/2012.

Applicazione delle sanzioni – Competenza

La valutazione della condotta e del comportamento del personale sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al datore di lavoro, che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente CCNL, nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto e dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii.

Contestazione di addebiti

Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro due mesi da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, entro 5 giorni, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta con contestuale indicazione della data.

L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna.

Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con ricevuta di ritorno. In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.

Il lavoratore, qualora voglia farsi assistere dall’RSA/RSU o da un’Organizzazione Sindacale Territoriale, dovrà comunicare al datore di lavoro l’eventuale designazione del rappresentante almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione.

L’eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.

Al lavoratore o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l’accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

Sanzione applicabile

Nell’espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze ed assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.

Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente.

L’importo della multa è comminato dal datore di lavoro e non può comunque essere superiore al corrispondente di 4 ore lavorative.

L’eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all’interessato.

Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, anche se intervenuto per recesso volontario.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Impugnazione della sanzione

L’impugnazione deve essere comunicata, entro giorni 20 dalla comminazione, per iscritto al datore di lavoro, specificando esattamente i motivi proposti, al fine di esercitare il diritto di difesa.

La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

Transazioni e procedure

Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all’applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esperire il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione o in mancanza di questa, presso la Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Certificazione e conciliazione

Gli organi abilitati alla certificazione sono gli Enti Bilaterali.

La certificazione è una procedura volontaria mediante la quale le parti possono chiedere e ottenere da determinati soggetti, denominati Commissioni di certificazione, un accertamento sulla

qualificazione del contratto, volto a dare alle parti una maggiore certezza sulla natura e sulle caratteristiche del modello contrattuale da loro adottato, nonché, a seguito dell’approvazione del c.d. “Collegato lavoro” 2010 Legge 183/2010), un accertamento circa la reale volontà delle parti nell’inserire singole clausole all’interno di contratti in cui “sia dedotta una prestazione di lavoro”.

La Legge 183/2010 ha inoltre previsto che le parti possano, in sede di certificazione del contratto, tipizzare determinate condotte del prestatore di lavoro ai fini della valutazione di giusta causa e di giustificato motivo del licenziamento, condotte di cui il Giudice dovrà “tenere conto” nel giudizio sull’impugnazione avverso tale provvedimento.

Da ultimo, con l’entrata in vigore della Legge 183/2010 sono state attribuite nuove competenze agli organi di certificazione nell’ambito del nuovo procedimento di conciliazione (facoltativa) e di arbitrato delle controversie in materia di lavoro, essendo, in particolare, le Commissioni di certificazione gli unici soggetti abilitati alla (necessaria) certificazione dell’eventuale clausola compromissoria apposta al contratto di lavoro, ai fini dell’accertamento dell’effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le future controversie (ad esclusione di quelle riguardanti la risoluzione del rapporto).

L’art.6 del Dlgs n.23/15 ha introdotto l’offerta di conciliazione per i licenziamenti dei lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 (tutele crescenti). Per evitare di andare in giudizio, si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata. In questo caso il datore di lavoro, a fronte della definitiva cessazione del rapporto di lavoro offre una somma, esente da imposizione fiscale e contributiva, pari ad 1 mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e sino ad un massimo di 18 mensilità. Con l’accettazione il lavoratore rinuncia alla causa. Questa procedura comporta *ex lege* l’estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all’impugnazione del licenziamento anche se il lavoratore l’ha già proposta.

Rinunce e transazioni

Le Commissioni di certificazione sono competenti anche a certificare le rinunce e transazioni di cui all’articolo 2113 del Codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

TITOLO XIV - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 76 – Formazione Continua

Nel quadro delle più generali intese tra le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, preso atto dell’istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la L.n. 388/2000 e ss.mm.ii., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che le imprese privilegeranno l’adesione al Fondo FonARCom che finanzierà piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti, nonché ulteriori iniziative propedeutiche e comunque connesse a detti piani, come previsto dal comma 1 dell’art. 118 della Legge suddetta.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all’arricchimento ed all’aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- a. un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- b. tirocini per i lavoratori e per i loro tutor;
- c. un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;

- d. un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni anche a seguito dell'avvicendamento.

Per consentire ai datori di lavoro di aderire al Fondo, è stato istituito il codice FARC, con il quale è possibile finanziare le attività di cui sopra, mediante lo 0,30% della quota del contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria che le aziende sono tenute a versare all'INPS.

Modalità di adesione

L'adesione si effettua attraverso il modello di "Denuncia Aziendale" del flusso Uniemens Aggregato dell'INPS, all'interno dell'elemento "FondoInterprof", attivando l'opzione "Adesione" con la seguente procedura:

- selezione del codice REVO (per i dipendenti) e del codice REDI (per i dirigenti) per effettuare la revoca dell'adesione da altri Fondi;
- selezione contestuale del codice FARC e del numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato;
- selezione contestuale del codice FARC e del numero di dirigenti.

L'effetto dell'adesione decorre dal mese di competenza della "Denuncia Aziendale" nel quale è stato inserito il codice **FARC**.

Art. 77 - Norma transitoria sulla Formazione Professionale

Le aziende che applicano il presente CCNL hanno la possibilità, entro il 31 dicembre 2016, di far svolgere le prove di esame relative al rilascio del patentino professionale ai propri lavoratori per la conferma dei requisiti professionali acquisiti, senza l'obbligo della partecipazione ai corsi di formazione specifici. Il lavoratore avrà un patentino provvisorio valido, che verrà confermato solo se supererà l'esame relativo. Dopo il 31 dicembre 2016, le aziende che applicano il presente CCNL, hanno l'obbligo di far partecipare il proprio personale ai corsi di formazione al fine di poter acquisire il patentino professionale in base alla formazione eseguita ed ai requisiti professionali acquisiti.

Il lavoratore che non superi l'esame del patentino non potrà eseguire nessun tipo di mansione legata al relativo patentino fino al superamento dell'esame relativo, pur mantenendo la categoria e potendo svolgere l'attività in affiancamento con lavoratori che abbiano il patentino adeguato.

I corsi di aggiornamento professionale organizzati dalle aziende, sia interni che esterni, saranno interamente a carico dell'azienda per quanto attiene l'organizzazione, i relatori, le spese di viaggio, il vitto e l'alloggio. Detta formazione sarà retribuita al 50% del costo orario nel solo caso in cui non venga superato l'esame finale. Qualora il lavoratore abbia partecipato ai corsi di formazione ai fini del raggiungimento del patentino e il rapporto si risolva nei dodici mesi successivi alla data dell'ultimo corso utilizzato per l'aggiornamento del patentino, per qualunque causa o ragione, tali costi saranno trattenuti al 100% dalle spettanze di fine rapporto. La valutazione del costo per qualunque corso verrà presentata e sottoscritta dal lavoratore prima della iscrizione al corso di formazione attraverso adeguata informativa.

Art. 78 - Norma transitoria sulla Formazione Professionale (ex77)

Le aziende che applicano il presente CCNL hanno la possibilità, entro il 31 dicembre 2020, di far svolgere le prove di esame relative al rilascio del patentino professionale ai propri lavoratori per la conferma dei requisiti professionali acquisiti, senza l'obbligo della partecipazione ai corsi di formazione specifici. Il lavoratore avrà un patentino provvisorio valido, che verrà confermato solo se supererà l'esame relativo. Dopo il 31 dicembre 2020, le aziende che applicano il presente CCNL, hanno la facoltà di far partecipare il proprio personale ai corsi di formazione al fine di poter acquisire

il patentino professionale in base alla formazione eseguita ed ai requisiti professionali acquisiti.

Art. 79 – Misure di Salvaguardia Coronavirus

Le parti, in relazione all' attuale situazione di epidemia, dovuta alla circolazione del COVID 19 e all'impatto dello stesso sulla salute dei lavoratori e sulle attività aziendali, si impegnano a rispettare, comunicare, applicare e far applicare le disposizioni governative, di regioni, enti locali, INAIL, protezione Civile, così come i protocolli di intesa sottoscritti dalle parti sociali.

Altresì, le parti si impegnano ad adempiere e modificare le proprie azioni di salvaguardia e protocolli di sicurezza a seguito di future indicazioni legislative e normative.