

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE,
ASSOCIAZIONI, ENTI E STUDI PROFESSIONALI, CHE
SVOLGONO MANSIONI NELL'AMBITO DELLE
PROFESSIONI NON REGOLAMENTATE***

TESTO UNICO

01 giugno 2014

Supeloni

Bruno Maria
Roberto
Roberto
Roberto



Il giorno 01 del mese di giugno dell'anno 2014 in Genova, via Brigata Liguria 63 r
presso la sede di CPMI Italia

Tra

CPMI Italia (Confederazione Nazionale della Piccola e Media Industria e impresa italiana)
rappresentata dal Presidente Pietro Marano *DELEGA ROBERTO COARADETI*

UNIQUALITY (Unione Nazionale Italiana Professionale per la Qualità)
rappresentata dal Presidente Angelo Freni e dal

DIRETTORE NAZIONALE UFFICIO GIURIDICO UNIQUALITY FABRIZIO BOTTA

E

FESICA CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani
CONFSAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri
CONFSAL PESCA rappresentata dal Segretario Nazionale Bruno Mariani

SI E' STIPULATO

Il presente CCNL per i DIPENDENTI DELLE AZIENDE, ASSOCIAZIONI, ENTI E STUDI PROFESSIONALI, CHE SVOLGONO MANSIONI NELL'AMBITO DELLE PROFESSIONI NON REGOLAMENTATE che operano con i sistemi di gestione (QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, ENERGIA, PRIVACY, PROJECT MANAGEMENT, RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA, ECC...) ovvero altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

PREMESSA GENERALE

Il presente contratto si prefigge la regolamentazione di quelle professioni, annoverate all'interno della Legge 4 del 2013 che, per la prima volta, si è rivolta verso quei professionisti che, per loro natura, non hanno ricevuto statuizioni all'interno di Albo, Collegi ed Ordini Professionali.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Con il presente Contratto Collettivo di Lavoro si disciplina per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro per tutte le attività Professionali non regolamentate come statuito dalla Legge 4/2013 (professioni non coperte da ordini e collegi) dei Sistemi di Gestione Aziendale relativo al personale dipendente e le Aziende, Associazioni, Enti o Organizzazioni che operano con i sistemi di gestione (siano esse Micro, Piccole, Medie e Grandi Aziende/Associazioni/Enti o Organizzazioni).

A titolo esemplificativo e non esaustivo indichiamo i dipendenti cui si riferisce il CCNL: Professionisti in riferimento alla diffusione dei Sistemi di Gestione Aziendali (Qualità, Sicurezza, Ambiente, Sicurezza delle Informazioni, Sicurezza Alimentare, Energia, Privacy, Security, Information Security, Responsabilità amministrativa, 231, Gestione Qualità Progetto, Project Management, Information Technology, ICT, Risorse Umane, Facility Management, ecc...) o ai Prodotti, Processi e Servizi, ed ogni altra professione relativa ai Sistemi di Gestione delle Organizzazioni.

Sicurezza: Safety Auditor(SA) - Safety Lead Auditor (SLA) - Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) - Coordinatori per la Sicurezza (CS) - Formatori Sicurezza sul Lavoro (FSL) - Formatori dei Formatori Sicurezza sul Lavoro (FFSL) - Asseveratori Sicurezza (AS) – Esperti Tecnici per l'Asseverazione (ETAS) - Specialista BBS Behavior Based Safety (SBBS) - Esperto BBS Behavior Based Safety (EBBS) - Safety Consultant – (SCONS), Safety Manager (SM), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Sicurezza.

Responsabilità amministrativa (231): Esperto 231 (E231) - ComponenteOdV (COdV) - 231 Auditor (231A) - 231 Lead Auditor (231LA), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Responsabilità amministrativa.

Energia: Esperto in Gestione dell'Energia (EGE) - Energy Management System Auditor (EMSA) - Energy Management System Lead Auditor (EMSLA) - Energy Consultant (ECONS), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito dell'Energia.

Facility: Facility Manager (FM) ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito del Facility Management.

Security: Security Manager (SM) - Security Consultant (SCONS), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Security.

Sistema di gestione del Progetto: Project Manager (PM), Responsabile del Sistema di gestione Progetto (RPM), Manager del Progetto (MP), Program Manager (PGM), Portfolio Project Manager (PFM), Project Manager Fellow (PMF), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito gestione del Progetto, della gestione della qualità del Progetto o del Project Management.

Information Security Management Systems (ISMS): Auditor ISMS (ISMSA) - Lead Auditor ISMS (ISMSLA), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Information Security.

Privacy: Data Protection Officer e Privacy Consultant (DPO) - Privacy Consultant (PC) – Privacy Auditor (PA) - Privacy Lead Auditor (PLA) ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Privacy.

Qualità: Quality Auditor (QA) - Quality Lead Auditor (QLA) - Quality Consultant (QC), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Qualità.

Ambiente: Environment Auditor (EA) - Environment Lead Auditor (ELA) - Verificatore Emission Trading System (ETS) - Environment Consultant (ECONS), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito dell'Ambiente.

Risorse Umane (Human Resources): Potential Development Analyzer Junior e Senior (PDAJ e PDAS), Direttore (HRD), Skill Coach (SC), Assessor (HRA), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito delle Risorse Umane (HR).

Sicurezza Alimentare: Food Safety Auditor (FSA) - Food Safety Lead Auditor (FLA) - Food Safety Consultant (FSCONS), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito della Sicurezza Alimentare.

Grado di soddisfazione del fruitore del servizio: Mystery Auditor (MA), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito del grado di soddisfazione del servizio.

Information Technology: Account Manager (AM), Business Analyst (BA), Business Information Manager (BIM), Chief Information Officer (CIO), Database Administrator (DA), Developer (D), Digital Media Specialist (DMS), Enterprise Architect (EA), ICT Consultant (ICTC), ICT Operations Manager (ICTOM), ICT Security Manager (ICTSM), ICT Security Specialist (ICTSS), ICT Trainer (ICTT), Network Specialist (NS), Project Manager (PM), Quality Assurance Manager (QAM), Service Desk Agent (SDA), Service Manager (SM), Systems Administrator (SA), Systems Analyst (SA), Systems Architect (SA), Technical Specialist (TS), Test Specialist (TSTS), ed ogni altra figura relativa ai Sistemi di Gestione e delle Organizzazioni nell'ambito dell' Information Technology.

Altri Sistemi di Gestione come da norme/standards/specifiche/disciplinari: Auditor, Lead Auditor, Responsabili, Manager, Consulenti, Esperti, Coach, Direttori, Assessor, Amministratori, Amministratori di Sistema, Componenti, Formatori, Formatori dei Formatori, Addetti, Coordinatori, Asseveratori, Verificatori, Responsabili di Progetto, Responsabili di Realizzazione, Specialisti, Sviluppatori.

Altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

L'applicazione del presente Contratto Collettivo di Lavoro si effettua a tutte le attività Professionali, come sopra definite, appartenenti alle aziende, associazioni, enti o organizzazioni **di tutte le dimensioni** (Grandi, Medie, Piccole e Micro), di seguito suddivise nei singoli settori:

- 01 Agricoltura, silvicoltura e pesca
- 02 Industria mineraria e cave
- 03 Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco
- 04 Tessuti e prodotti tessili
- 05 Cuoio e prodotti in cuoio
- 06 Legno e prodotti in legno
- 07 Pasta per carta, carta e prodotti in carta
- 08 Case editrici
- 09 Tipografie
- 10 Fabbricazione di coke e di prodotti petroliferi raffinati
- 11 Energia nucleare
- 12 Chimica di base, prodotti chimici e fibre
- 13 Prodotti farmaceutici
- 14 Prodotti in gomma e materie plastiche
- 15 Prodotti minerali non metallici
- 16 Calce, gesso, calcestruzzo, cemento e prodotti affini
- 17 Metalli e prodotti in metallo
- 18 Macchine ed apparecchiature
- 19 Apparecchiature elettriche ed ottiche
- 20 Costruzioni navali
- 21 Industria aerospaziale
- 22a Produzione di cicli, motocicli, autoveicoli, rimorchi e relative parti e accessori
- 22b Produzione di materiale ferroviario e relativi accessori
- 23a Produzione di gioielleria, oreficeria, bigiotteria
- 23b Produzione di strumenti musicali
- 23c Produzione di articoli sportivi
- 23d Produzione di giochi e giocattoli
- 23e Produzione di mobili e arredamento
- 23f Produzione di prefabbricati per coibentazione e loro applicazione
- 24 Riciclaggio
- 25 Rifornimento di energia elettrica
- 26 Rifornimento di gas
- 27 Rifornimento di acqua
- 28 Costruzione
- 28a Imprese di costruzione e manutenzione
- 28b Imprese di installazione, conduzione e manutenzione d'impianti
- 29a Commercio all'ingrosso, al dettaglio e intermediari del commercio
- 29b Riparazione di cicli, motocicli e autoveicoli
- 29c Riparazione di beni personali e per la casa
- 30 Alberghi e ristoranti
- 31 Trasporti, logistica e comunicazioni
- 31a Logistica: trasporti, magazzinaggio e spedizioni
- 31b Poste e telecomunicazioni
- 32 Intermediazione finanziaria, attività immobiliari, noleggio
- 32a Intermediazione monetaria e finanziaria e attività ausiliarie
- 32b Assicurazioni e fondi pensione, escluse le assicurazioni sociali obbligatorie

- 33 Tecnologia dell'informazione
- 34 Servizi d'ingegneria
- 35 Altri servizi
- 36 Pubblica amministrazione
- 37 Istruzione
- 38 Sanità ed altri servizi sociali
- 38a Servizi Ospedalieri
- 38b Servizi degli Studi medici e Servizi degli studi odontoiatrici
- 38c Altri servizi sanitari: Laboratori di analisi cliniche, di Igiene e Profilassi e per immagini.
- 38d Attività professionali paramediche indipendenti e altri servizi sanitari
- 38e Servizi veterinari
- 38f Assistenza sociale
- 39 Altri servizi sociali

Le parti si danno atto che il presente Contratto, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa e/o di secondo livello realizzata nel settore.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

PARTE PRIMA

Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I

Relazioni sindacali a livello Nazionale di Settore

Relazioni Sindacali a livello Nazionale di Area Professionale e/o di Area Professionale omogenea

Articolo 1

ESAME SU QUADRO SOCIO ECONOMICO E MATERIE NEGOZIALI DI SETTORE

Le parti firmatarie del presente CCNL con cadenza annuale, preferibilmente entro il primo quadrimestre, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

In detti incontri saranno altresì presi in esame:

- 1- I processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore e che abbiano riflessi sia sull'esercizio delle singole professioni che sulle aree professionali strutturalmente omogenee.
- 2- I processi formativi derivanti dalla riforma della Scuola, con particolare riferimento ai nuovi percorsi Universitari, ivi compresi gli Stages.
- 3- Le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto Organizzativo che sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti.
- 4- Lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione, con particolare riguardo alla occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di Formazione e di Mercato del Lavoro, lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dei rapporti di prestazione a "Progetto", lo stato qualitativo e quantitativo dei percorsi formativi relativi agli "Stages", e all'andamento dell'occupazione femminile anche in rapporto con le possibili azioni positive in linea con la legge n° 125 del 10/4/1991 e con quanto deliberato dal Gruppo per le Pari Opportunità di cui al presente CCNL.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta delle parti stipulanti il presente contratto, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- 5- Gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale; lo studio delle problematiche connesse alla Previdenza Integrativa e alla Assistenza Sanitaria Integrativa.
- 6- La costituzione, a livello Nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di Settore, così come previsti al successivo Titolo II.
- 7- L'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della U.E. (Molestie Sessuali, Mobbing).
- 8- La costituzione, ove non già operative, delle Commissioni Paritetiche Provinciali di conciliazione per la gestione della "Composizione delle Controversie", di cui ai Decreti Legislativi del 31/3/98, n° 80 e del 29/10/98, n° 387, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto.
- 9- La nomina dei membri/arbitri dei Collegi di Arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL.
- 10- Esame dello stato di integrazione dei lavoratori stranieri nel comparto.



Articolo 2

ESAME SU QUADRO SOCIO ECONOMICO E MATERIE NEGOZIALI A LIVELLO NAZIONALE DI AREA PROFESSIONALE E/O DI AREA PROFESSIONALE OMOGENEA

Le parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali avvieranno altresì incontri al fine di avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell' "Area Professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore, così come richiamati al precedente articolo 1.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

- 1 Individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego, così come previste al Titolo "Mercato del Lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL.
- 2 Esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "Referenti Regionali", così come previsti al successivo articolo 8, per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre ai Fondi interprofessionali.
- 3 Esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia.
- 4 Esame e definizione, entro sei mesi dalla stipula CCNL, dei profili professionali, ivi compresi quelli dei "Quadri", da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale.
- 5 Esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali.
- 6 Esame e definizione di quanto in materia di congedi è delegato alle parti sociali dalla Legge 8 Marzo 2000, n° 53.
- 7 Esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzioni di specifici dipartimenti di "Area", per la partecipazione e/o per la confluenza, ove già costituito ed operativo, Nazionale di Area nell'Ente Bilaterale Nazionale EBQ.
- 8 La definizione, ove non già realizzati e operativi, di specifici accordi in materia di "Sicurezza sul Lavoro".
- 9 La definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "Attività Sindacali", così come demandato, a questo livello, dal presente CCNL.
- 10 La definizione, ove non già operativi, di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di cui al Titolo "Orario di Lavoro" del presente CCNL.

TITOLO II Strumenti Bilaterali Nazionali di Settore

Le parti firmatarie, al fine del raggiungimento degli impegni/obiettivi richiamati in Premessa al presente CCNL e nel Titolo I, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento.

- A) la Commissione Paritetica Nazionale;
- B) il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità;
- C) l'Ente Bilaterale Nazionale EBQ - Ente Bilaterale per la Qualità.

Articolo 3

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale viene costituita quale strumento per l'esame di tutte le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del presente CCNL.

La Commissione Paritetica è composta di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale EBQ.

La Sede di lavoro della "Commissione Paritetica" sarà presso la Sede dell'Ente Bilaterale Nazionale EBQ ed opererà con le seguenti procedure e modalità:

1. Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali ad esse facenti capo.
2. All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
3. In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.
4. La data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.
5. La Commissione Paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
6. La Commissione Paritetica, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa.
7. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi.
8. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica, potrà provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni.
9. I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il CCNL, un rapporto conclusivo del lavoro svolto.



Articolo 4 **GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITA'**

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale EBQ.

La Sede operativa del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità, sarà presso la Sede dell'Ente Bilaterale Nazionale EBQ.

Per tutto quanto relativo al funzionamento del Gruppo, potrà provvedere il Gruppo stesso con proprie deliberazioni.

I componenti del Gruppo, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo.

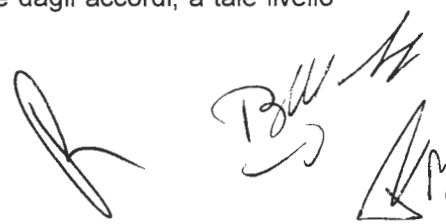
ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

L'Ente Bilaterale Nazionale EBQ costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Aziende, Associazioni, Enti o Studi Professionali cui il presente contratto è rivolto.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale EBQ, su mandato delle parti costituenti, attua e concretizza:

- A) Elabora e ne organizza la divulgazione con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro socio-economico del Settore, delle varie Aree Professionali e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2.
- B) Incentiva e promuove studi e ricerche sulle Aree Professionali e/o sull'Area Professionale Omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua.
- C) Predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni Nazionali, Europee, Internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi
- D) Promuove, coordinandosi con Fondi Interprofessionali scelti dalle parti sociali, le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee.
- E) Predisporre, ove autorizzato dalle Istituzioni Regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Modello di Libretto Formativo del Cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione.
- F) Favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le Pari Opportunità".
- G) Promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti da organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori.
- H) Promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione Aziende, Associazioni, Enti o Studi Professionali cui il presente contratto è rivolto finalizzate all'avvio dei Sistemi di Gestione aziendali.
- I) Promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL.
- J) Promuove studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del Settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie il presente CCNL.
- K) Promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del Settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea.
- L) Promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti.
- M) Valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "Relazioni Sindacali" del Settore e le relative esperienze bilaterali.
- N) Attua tutti gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBQ.
- O) Individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale EBQ e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali EBQ, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBQ:



- P) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi di II° livello di Settore stipulati dalle parti firmatarie il presente CCNL a livello Regionale.
- Q) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture professionali e/o dalle varie Aree Professionali, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro" "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale".
- R) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni Internazionali a cui aderiscono i rispetti Sindacati delle Attività Professionali e dei lavoratori italiani.
- S) Riceve le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali, "Commissione Paritetica Nazionale" e "Gruppo per le Pari Opportunità", nonché la nomina dei "Referenti Regionali" di cui agli articoli 3, 4 e 8 del presente CCNL.
- T) Riceve la comunicazione concernente la costituzione della Commissione Paritetica Provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai Decreti Legislativi 31/3/98, n° 80 e 29/10/98, n° 387.

Articolo 6 **COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE EBQ**

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale EBQ sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di lavoro.

La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale trova definizione attraverso la stipula di un apposito STATUTO e del REGOLAMENTO attuativo.

Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.

Articolo 7 **FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE EBQ**

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale EBQ e per le possibili articolazioni territoriali OPT ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti alla lettera O) del precedente articolo 5, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,25% da calcolare sulla paga mensile per 13 mensilità, di cui lo 0,15% a carico dei datori di lavoro e lo 0,10% a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori dipendenti.

Dichiarazione congiunta

Allo scopo di facilitare le operazioni per la riscossione del sopra richiamato finanziamento e fermo restando che la quota dello 0,10% a carico dei lavoratori dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura EBQ, il versamento delle suddetta quota contrattuale globale (0,25% mensili) sarà effettuata come da regolamento sottoscritto tra le parti ed inviato alle strutture aderenti.

Articolo 7 bis **Avviso Comune in Materia di Enti Bilaterali**

In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono, Le parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per la associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n° 344 del 12 dicembre 2003.

Le parti, inoltre si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali.

TITOLO III

Relazioni Sindacali a Livello Decentrato

Articolo 8

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Le parti hanno concordato che ai fini di rendere esigibile la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione questa, in via preferenziale, trovi soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.

A) Diritti di Informazione

Annualmente, a livello Regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le Organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto – articolato per Area di attività Omogenea - sulle dinamiche strutturali del Settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi, sulle possibili iniziative legislative Regionali in materia di Attività indicate nella Sezione **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio – economici nel territorio regionale.

B) Confronto con le Istituzioni Regionali/Territoriali.

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri, anche congiunti, con le Istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze a loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del Settore, delle Aree di attività, al ruolo delle Attività Professionali dei Sistemi di Gestione, al coordinamento delle attività formative, in particolare sia quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

C) Materie di Accordi Regionali

A questo livello potranno essere ricercati e definiti accordi nel rispetto di quanto previsto dal "Protocollo" del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, con le procedure e le modalità così come riportate al successivo articolo 8 bis.

Resta inteso che la eventuale definizione di quote di incremento economico come sopra richiamate, le stesse, saranno considerate erogazioni derivanti dai contratti collettivi di secondo livello e pertanto godranno dei benefici contributivi previsti dall'articolo 2, legge 23/05/97, n° 135.

A questo livello, inoltre, in conformità con gli articoli 17 legge 16/6/97 e 6 legge 53/2000, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative le modalità di partecipazione alle attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore.

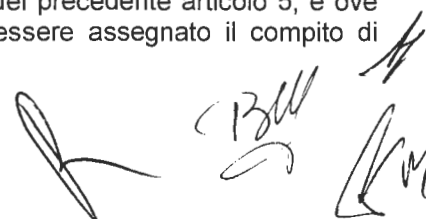
Per l'eventuale sostituzione dei lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione degli accordi sopra richiamati, valgono le norme previste dall' articolo 65 del presente CCNL.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera B) del presente articolo, potranno essere stipulati anche in accordo con le Autorità Regionali e/o Territoriali preposte alla formazione.

In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lettere a), b) e d) dell'articolo 23 del presente CCNL.

A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali

- Ente Bilaterale Regionale EBQ, con gli scopi e le modalità previste alla lettera "O" del precedente articolo 5.
- Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge 11/5/90 n° 108 e delle Controversie individuali o plurime di cui ai Decreti Legislativi 31/3/98 n° 80 e 29/10/98 n° 387, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale EBQ, così come previsto alla lettera "S." del precedente articolo 5, e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale EBQ al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività.



A questo livello, infine, fatta salva la possibilità di accordi sulle diverse materie che il presente CCNL demanda a tale livello, potranno essere elaborate, proposte di progetti formativi coerenti con i fabbisogni individuati nel territorio Regionale.

Articolo 8 bis **Procedura per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione Regionale**

1) Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione Regionale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 (quattro) mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 (quattro) mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. Regionali dei lavoratori alle rispettive OO.SS. Regionali Datoriali, nonché alle OO.SS. Nazionali, al fine di consentire le necessarie verifiche.

2) Modalità di verifica.

Ricevute le piattaforme, le Confederazioni Nazionali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal CCNL.

L'esame della verifica dovrà esaurirsi entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle controparti, si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 3 del presente CCNL.

Articolo 9 **GESTIONE DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI A LIVELLO DECENTRATO**

Le parti concordano di assegnare agli Enti Bilaterali Territoriali, di cui all'art. 7, la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108/90. Le parti, inoltre, concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo d'istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

A) TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE. Per le controversie di lavoro il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati dei Datori di Lavoro e le OO.SS. di categoria dei lavoratori. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'O.S. alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata a.r..

Le rispettive OO.SS. competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del Lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

Per i licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 dell'11.5.90 entro 15 giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore può, contestualmente all'impugnazione del licenziamento, conferire mandato a una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto per l'attivazione presso gli Uffici territoriali del lavoro del tentativo obbligatorio di conciliazione che dovrà aver luogo entro i termini fissati dalla DPL.

Trascorso tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà di azione. Nel caso in cui l'incontro di conciliazione avvenisse entro la data sopra indicata, il verbale di conciliazione o di fallimento del tentativo, redatto in 6 copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni aventi mandato. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste al successivo art. 10 (collegio arbitrale)

Articolo 10 **COLLEGIO ARBITRALE**

1) Le parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.

- 2) Il Collegio arbitrale dovrà esser composto da 2 arbitri nominati dalle rispettive organizzazioni territoriali e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.
- 3) In caso di mancato accordo fra le organizzazioni, il Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.
- 4) Il Presidente, non appena ricevuto e accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal Presidente.
- 5) Il pronunciamento del Collegio arbitrale dovrà avvenire entro i 15 giorni successivi alla 1a convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.
- 6) Ove i termini di cui al precedente comma 5) siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla autorità giudiziaria.
- 7) Il Collegio, nell'emettere il lodo o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, si pronuncia sulle spese e competenze.
- 8) Il Collegio, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva le disposizioni di cui all'art. 41 1 C.P.C. La pronuncia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.
- 9) Il Collegio arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604, e dalla legge 11.5.90 n. 108. Qualora il Titolare dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni. Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che il Titolare dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che lo stesso titolare deve corrispondere al lavoratore. L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, occupa più di 15 prestatori di lavoro. Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del TFR.

TITOLO IV

ATTIVITA' SINDACALE

Articolo 11

PERMESSI PER ATTIVITA' SINDACALE

Ai dirigenti sindacali delle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 30 ore pro - capite annue. Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che le modalità del loro utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione Regionale.

Articolo 12

RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le OO.SS dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, (RSA) legge 20/5/1970 n° 300.

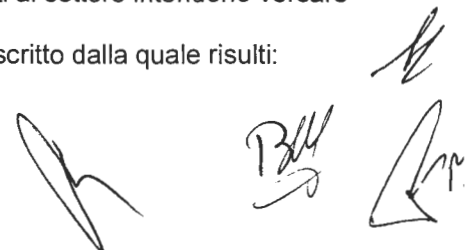
Articolo 13

TRATTENUTA SINDACALE

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL.

Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:

- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;



- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento alla Organizzazione Sindacale prescelta.

A detta comunicazione dovrà essere allegata l'originale della delega rilasciata dal lavoratore alla Organizzazione Sindacale, così come riprodotta in "Fac-Simile" e riportata in allegato al presente CCNL.

L'esazione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione alla Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazioni alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

TUTELE E WELFARE CONTRATTUALE

Premessa

Le parti firmatarie nel ribadire come valori condivisi quelli del miglioramento continuo della salute psicofisica e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio la tutela della salute, la sicurezza, e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la salvaguardia dei prodotti, la qualità dei servizi e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli, partecipati e coerenti delle norme contrattuali e di legge.

Utile al perseguimento di questi obiettivi può essere la scelta di applicare, con il coinvolgimento pieno di tutta la struttura lavorativa, standard nazionali o internazionali relativi alla gestione della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della qualità, anche attraverso i relativi sistemi di certificazione.

Tutto ciò premesso le parti:

Considerata l'esigenza di collocare nel presente "Testo Unico Contrattuale" gli indirizzi sopra richiamati, le parti hanno convenuto di definire il presente Titolo articolandolo per materie come di seguito riportate:

- ✓ **Tutela della dignità della persona sul lavoro**
- ✓ **Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori**
- ✓ **Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**
- ✓ **Assistenza Sanitaria Integrativa**
- ✓ **Previdenza Integrativa**

Articolo 14

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA SUL LAVORO

In riferimento all'argomento del presente articolo le parti hanno convenuto sull'opportunità che nell'arco di vigenza del presente CCNL, venga assolto l'impegno di cui al Titolo I Articolo 1 punto 8) e 11).

In tale ambito, tenuto anche conto delle iniziative legislative in corso, le parti si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 15

TUTELA DELLA INTEGRITA' PSICOFISICA DEI LAVORATORI

Sugli argomenti del presente articolo, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nel Settore le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di Legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione.

Articolo 16

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Si ribadisce che la materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti a livello di Aree di Attività e/o di Area di attività Omogenea le parti concordano sulla esigenza che in tempi brevi vengano realizzati, ove non già operativi, gli accordi di applicazione e gestione del D.lgs. 81/08 e s.m.i.-

In tale contesto, allo scopo di favorire la realizzazione ed il completamento degli accordi in materia di "Sicurezza" in tutto il Settore, le rispettive parti delle varie Aree di Attività dovranno raccordarsi con quelle che hanno già realizzato i sopra citati accordi ed in modo particolare con quelle Aree di Attività che per la loro attività specialistica possono, in sinergia, contribuire qualitativamente alla definizione delle necessarie intese in materia.

Articolo 17

ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE

Le parti, nel ribadire la propria volontà di perseguire una politica sociale che vada incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e al tempo stesso contribuisca alla stabilità di impiego degli addetti al Settore e alla fidelizzazione degli stessi, convengono di istituire, per il tramite di uno strumento bilaterale finalizzato a tale scopo la "Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare per i dipendenti dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto-denominata "SANSG.", il cui compito è quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

Le parti si impegnano, entro la vigenza del presente CCNL e tramite una specifica Commissione Paritetica, a redigere, lo Statuto della Cassa ed il suo Regolamento, anche per valutare l'ipotesi di attribuire a tale Ente la personalità giuridica.

Il finanziamento della "Cassa", le modalità di versamento delle quote mensili vengono definiti nei punti successivi.

a) Soggetti beneficiari della Assistenza Sanitaria Supplementare

Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dal Piano Sanitario tutti gli addetti con le diverse forme di impiego riconducibili al lavoro dipendente a cui si applica il presente CCNL.

b) Finanziamento della "Cassa"

Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione alla "SANSG.", saranno successivamente fissate.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc..).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera.

In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione alla Cassa.

Inoltre, per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore a 3 mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori a 3 mesi, comprese le eventuali proroghe, saranno dovuti integralmente i versamenti sopra richiamati.

Il versamento di tali quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario per i dipendenti dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto.

Per ogni soggetto beneficiario di cui alla lettera a) il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario sorgerà, comunque, decorsi tre mesi dalla data di iscrizione alla "Cassa".

c) Modalità di versamento

Il versamento della quota mensili dovrà essere effettuato secondo le modalità indicate nel regolamento sottoscritto tra le parti e inviato alle parti aderenti.

Articolo 18

PREVIDENZA INTEGRATIVA



Premesso che le parti firmatarie del presente CCNL intendono promuovere la previdenza complementare nel settore sarà cura delle stesse promuovere la costituzione di un Fondo di previdenza complementare del Settore (TFRSG), destinato ai dipendenti dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è nelle diverse forme così come richiamate dal presente CCNL nella sua "Sfera di Applicazione".

TITOLO VI

Formazione

ARTICOLO 19 OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte del processo di riforma e di riorganizzazione del Settore;

Considerato che tali processi produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie Aree Aziendali e Professionali;

Tenuto conto, inoltre, dei processi di unificazione europea e del connesso tema dell'armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio e dei titoli per l'esercizio delle attività professionali specializzate, le parti considerano la "Formazione" una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo dei vari settori di attività e per il consolidamento dell'occupazione.

A tale fine, fermo restando i ruoli ed i compiti che in tema di "Formazione Professionale" sono demandati ai vari livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello Regionale, così come previsto dal presente CCNL, le parti hanno convenuto sull'opportunità di istituire anche uno specifico strumento bilaterale costituendo un "Fondo paritetico per la formazione continua dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto" di cui all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, concordando sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) Aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
- 2) Adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto;
- 3) Migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
- 4) Rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area Socio/Sanitaria;
- 5) Rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle Attività Professionali, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea;
- 6) Rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento;
- 7) Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza;
- 8) Incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
- 9) Conoscere una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Articolo 20 FORMAZIONE CONTINUA

Al fine di consentire percorsi formativi personalizzanti e riconosciuti come crediti formativi sia in ambito Nazionale che Europeo, le parti si impegnano a sottoscrivere, uno specifico protocollo volto ad agevolare, anche applicando i criteri indicati al punto 1) lettere a), b) e c) del successivo articolo 21, la partecipazione dei lavoratori ai progetti formativi e protocolli che come di seguito integralmente riportato assume veste di istituto contrattuale.

Articolo 21
DIRITTO ALLO STUDIO

1) Lavoratori studenti – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e di master universitari), i seguenti benefici:

- a) concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
- b) considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c) considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

1) Congedi per la formazione

I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, potranno usufruire di un periodo di congedo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.

Tali congedi non retribuiti, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n° 53, non comporteranno alcun onere per il datore di lavoro, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.

Per usufruire i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare.

Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta, darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa. In caso di oggettive esigenze tecnico organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si intenderà automaticamente differita di 20 giorni e pertanto allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.

Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XXII (Contratti a Tempo Determinato) articolo 65 del presente CCNL.

3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)

Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.



Formazione – Lavoro

Articolo 22

STAGES

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono di sviluppare le opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E..-

Gli Stages, o tirocini formativi e di orientamento, costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno delle strutture lavorative, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del Settore dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto (**articolo 1, comma 1, D. M. 25 marzo 1998, n° 142**)

I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento non costituiscono rapporti di lavoro. (**articolo 1, comma 2, D.M. 25 marzo 1998, n° 142**)

Convenzioni

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro. Lo stage, inoltre, può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa e presso una pluralità di strutture lavorative. In tal caso le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

Disciplina

I tirocini sono attualmente disciplinati dal D.M. 25 marzo 1998, n° 142, abrogativo dell'articolo 9, comma 14 – 18 della legge n° 236/ 1993, che regolava in origine tale materia.

Tale regolamento ministeriale ha dato attuazione ai principi ed ai criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n° 196.

Il D.M. 22 gennaio 2001, detta la disciplina di ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

Soggetti Promotori

I tirocini sono promossi, anche su proposta degli Enti Bilaterali e delle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

- agenzie per l'impiego, centri per l'impiego, ovvero strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi Regionali;
- università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- provveditorati agli studi;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi Regionali, ove esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili, gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione.

I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della Regione (**articolo 2, D. M. 25 marzo 1998, n° 142**)

Soggetti Beneficiari

I tirocini sono promossi a favore dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge n° 1859/1962 (**articolo 1, comma 1 D. M. 25 marzo 1998, n° 142**).

Possono beneficiarne anche i cittadini stranieri comunitari (che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito dei programmi comunitari purché compatibili) ed extracomunitari (secondo i principi di reciprocità definiti con Decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). (**articolo 8, D.M. 25 marzo 1998 n° 142**)

Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili sono regolate dal D.M. 22 gennaio 2001. In particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio nell'ambito di convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n° 68/1999, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa. (**articolo 6 D.M. 22 gennaio 2001**).

Crediti formativi

Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificate dai soggetti promotori, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'iscrizione, da parte delle strutture pubbliche o di altri soggetti con analoghi compiti e funzioni, dei servizi per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.
(**articolo 6, D. M. 25 marzo 1998, n° 142**)

Proporzione numerica dei Tirocinanti

I datori di lavoro interessati, possono ospitare tirocinanti in relazione alla struttura lavorativa dell'attività professionale, nei limiti di seguito indicati (**articolo 1, comma 3, D.M. 25 marzo 1998, n° 142**):

- Struttura lavorativa con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato =
UN TIROCINANTE
- Struttura lavorativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove =
NON PIU' DI DUE TIROCINANTI CONTEMPORANEAMENTE
- Struttura lavorativa con più di venti dipendenti a tempo indeterminato =
TIROCINANTI IN MISURA NON SUPERIORE AL DIECI PER CENTO CONTEMPORANEAMENTE

Durata dei Tirocini

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è la seguente:

- Per gli studenti che frequentano la scuola secondaria	Fino a quattro mesi
- Per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità	Fino a sei mesi
- Per gli allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post - diploma o post-laureale, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione.	Fino a sei mesi
- Per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post -secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi.	Fino a dodici mesi
- Per le persone svantaggiate (articolo 4, comma 1, legge n° 38/1991: invalidi di fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ex articoli 47 - 48 legge n° 354/1975 e legge n° 663/1986, altri soggetti indicati con D.P.C.M.), esclusi i soggetti portatori di handicap.	Fino a dodici mesi
- Per i portatori di Handicap	Fino a ventiquattro mesi

Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Sono ammesse proroghe della durata del tirocinio entro i limiti massimi indicati, fermi restando gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutorato e del rispetto della convenzione (**articolo 7, D.M. 25/3 1998, n° 142**).

Rimborsi Spese

Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Tali somme rientrano nell'ipotesi prevista dall'articolo 47, comma 1, lettera c) del D.P.R. n° 917/1986 che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (**Ag. Ent. ris. 21 marzo 2002, n° 95/E**) nonché le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico (utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante) che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto (**circolare M.F. n° 326 del 23 dicembre 1997**).

Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante nel Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'articolo 48, comma 5, D.P.R. n° 917/1986 per l'indennità di trasferta.

Obblighi delle Parti

- Per i Soggetti Promotori

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori della struttura lavorativa e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

Le Regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative (**articolo 3, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n° 142**).

I soggetti promotori sono, inoltre, tenuti a garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico – organizzativo delle attività (**articolo 4, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n° 142**).

- Per i Tirocinanti

Durante lo svolgimento del tirocinio formativo il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- mantenere la riservatezza sui dati, informazioni o conoscenze acquisiti durante lo stage in merito ai processi produttivi e prodotti;
- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o per altre evenienze.

- Per il Datore di lavoro ospitante

Il datore di lavoro:

- contestualmente all'instaurazione del rapporto di tirocinio, deve darne comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro;
- in caso di trasformazione del rapporto di tirocinio in rapporto di lavoro subordinato, deve darne comunicazione, entro 5 giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (**articolo 4-bis, comma 5, D.Lgs, n° 181/2000**);
- deve indicare il responsabile della struttura lavorativa dell'inserimento dei tirocinanti e svolgere l'attività di formazione ed orientamento secondo gli obiettivi e le modalità contenute nel progetto formativo;
- può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL, nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro (**articolo 3, comma 2, D.M. 25 marzo 1998, n° 142**).

Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo della prestazione INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi approvata con D.M. 18 giugno 1998 (**articolo 3, comma 3, D.M. 25 marzo 1998, n° 142**).

Procedure di rimborso degli Oneri

Le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono stabilite dal D. M. 22 gennaio 2001.

In particolare sono ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio (ivi comprese le spese per il vitto e alloggio dei giovani tirocinanti) nonché delle spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno presso strutture lavorative di regioni del Centro e del Nord (**articolo 1, D. M. 22 gennaio 2001**).

Criteri

I rimborsi degli oneri finanziari sono previsti prioritariamente per quegli accordi di programma – quadro approvati dalle Regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente rappresentative a livello Regionale. Gli accordi stessi stabiliscono anche le modalità di rimborso (**articolo 2 D.M. 22 gennaio 2001**).

In particolare i rimborsi per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vengono effettuati a favore delle strutture lavorative con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento CEE n° 2081/1993 e successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Campania e Molise), con preferenza di quelle con minor dimensione e che hanno attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla legge n° 68/1999 (**articolo 3, D.M. 22 gennaio 2001**).

Dichiarazione Congiunta

Le parti, al fine di facilitare la pratica gestione della materia di cui al presente articolo, hanno convenuto sulla opportunità di predisporre, quali allegati al Testo Contrattuale, specifici *Fac – simili*, relativi a:

- Fac-simile di convenzione di tirocinio di formazione ed orientamento;
- Fac-simile del progetto formativo e di orientamento;
- Fac-simile della lettera di ospitalità al tirocinante stagista;

TITOLO VIII
Mercato del Lavoro

Articolo 23
FORME E MODALITA' DI IMPIEGO

Le parti, con la definizione del presente titolo, hanno inteso rispondere alla necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, gli strumenti volti a soddisfare le esigenze sia delle strutture lavorative del Settore che dei lavoratori addetti.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare esclusivamente le seguenti forme e modalità di impiego ravvisando in esse le prioritarie necessità del Settore.

- **Lavoro ordinario**
- **Apprendistato**
- **Tempo Parziale (Part - Time)**
- **Lavoro Ripartito (Job – Sharing)**
- **Contratto a Tempo Determinato**
- **Telelavoro**



TITOLO IX

PARTE PRIMA

Disciplina del rapporto di lavoro

Classificazione Generale

Premessa

Visto il modello di Struttura Contrattuale definito dal presente CCNL le parti convengono sull'opportunità di definire l'Istituto della Classificazione Generale quale strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale.

Conseguentemente ed in coerenza anche con il Sistema di Relazioni Sindacali, le parti hanno ulteriormente convenuto di assegnare a livello di Settore di attività dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto e/o a livello di Area Professionale Omogenea l'identificazione e la definizione di tutti i profili professionali, ivi compresi quelli peculiari, nuovi ed emergenti, che nell'ambito della Classificazione Generale, per i rispettivi "Settori di attività" assumono significato e valenza generale sia in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa del Settore, sia in relazione alle dinamiche professionali che nelle su detti "Settori" costituiscono concreto riferimento rispetto alle funzioni espresse dai lavoratori.

Articolo 24

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale a cui si applica il presente CCNL è classificato, su SETTE Livelli, aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, così come di seguito definiti:

Area Economico Amministrativa

Quadro:

ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n° 190, appartengono alla categoria quadri i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, con assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche.

Livello primo (I)

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Capo servizio amministrativo - Esperto di sviluppo organizzativo – Direttore/Responsabile dell'Organismo di certificazione.

Livello secondo (II)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico - professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti. A titolo esemplificativo e non esaustivo: Analisti CED (Centro elaborazione dati) - Analisti di costi aziendali - Capi uffici tecnici o amministrativi - bilancisti (coloro che dal bilancio di verifica compiono autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative) – Controller - Collaboratori investigativi dopo tre anni di permanenza nel terzo livello - Capi ufficio Istituti di informazione e investigazione.

Livello terzo super (III S)

Personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Addetto a pratiche doganali e valutarie - Contabile/impiegato amministrativo - Segretario/a di concetto con responsabilità della predisposizione e controllo parcelle e pagamenti, nonché della gestione del report periodico dell'attività di billing (fatturazione).

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico - professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Contabili di concetto - Segretari/e di concetto - Segretari/e unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - Addetti alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa.

Livello quarto super (IV S)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela - Addetti alla compilazione di Libri - paga, dei contributi e della relativa modulistica che con adeguata esperienza operino sulla base di schemi predeterminati - Contabili d'ordine addetti a scritture contabili in partita doppia - Collaboratori investigativi - Addetti alla segreteria centrale anche con compiti commerciali e amministrativi.

Livello quarto (IV)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico - pratiche comunque acquisite, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Operatori di videoscrittura - Autisti - Centralinisti telefonici - Operatori PC - Contabili d'ordine - Primanotisti d'ordine - Archivisti - Schedaristi - Addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori - Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati. Collaboratori investigativi - Redattori rapporti informativi che operano su schemi prestabiliti senza discrezionalità di valutazione.

Livello quinto (V)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, a titolo esemplificativo e non esaustivo: - Addetti alle pulizie - Fattorini - Uscieri - Custodi.

Area Giuridica

Quadro:

ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n° 190, appartengono alla categoria quadri i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, con assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche.

Livello primo (I)

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, con attività connotata da orientamento al risultato, spirito di iniziativa, attitudine al problem solving, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente

contratto è rivolto, nonché coordinando e gestendo il team di segreteria, con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo i dipendenti Professionisti indicati nel capitolo **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**: Capo servizio amministrativo – Esperto di sviluppo organizzativo - Legale de ll'ufficio compliance - Compliance Officer – Data protection Officer – Security Manager .

Livello secondo (II)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico - professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare o Alta Direzione dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo i dipendenti Professionisti indicati nel capitolo **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**: Assistente addetto alla gestione, organizzazione e pianificazione delle udienze; Responsabile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte - Responsabile, con buona conoscenza di una o più lingue straniere, dei rapporti con sedi distaccate ed autorità estere – Esperto Tecnico (per le attività di Audit).

Livello terzo super (III S)

A questo livello appartengono i lavoratori che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema gestionale e/o contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: auditare, valutare, rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare informazioni, dati e redigere pareri, conclusioni e proposte. – A titolo esemplificativo e non esaustivo i dipendenti Professionisti indicati nel capitolo **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**: Contabile/impiegato amministrativo – Privacy Auditor – Commissario d'esami.

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico - professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo i dipendenti Professionisti indicati nel capitolo **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**: Addetto alla gestione degli adempimenti per la certificazione del sistema di gestione (qualità, ambiente, sicurezza, energia, privacy, ecc...) e della documentazione di supporto - Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali - Addetto alla tenuta e controllo pratiche con responsabilità degli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio - Segretario con conoscenze di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e atti legali o procedure -Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali, unità alla capacità di lettura ed analisi documentazione.

Livello quarto super (IV S)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. ,quali:

A titolo esemplificativo e non esaustivo i dipendenti Professionisti indicati nel capitolo **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**: Segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, che tengono anche contatti informativi con la clientela – Segretario addetto in maniera prevalente o esclusiva alle attività di cancelleria e di notifica presso uffici giudiziari/uffici di accreditamento/Ministeri/Garante/Enti Pubblici - Addetto agli approvvigionamenti - Addetto alle attività telematica/informatica dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto - Contabile d'ordine.

Livello quarto (IV)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico - pratiche comunque acquisite. quali:

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Addetto/a di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere, accoglienza clienti, e filtro chiamate – Segretario/a receptionist - Operatori di videoscrittura - Centralinisti telefonici - Archivist, anche con l'ausilio di supporti informatici – Autista - Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (V)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Addetti alle pulizie - Fattorini – Uscieri - Custodi.

Area Tecnica

Quadro:

ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n° 190, appartengono alla categoria quadri i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, con assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche.

Livello primo (I)

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo i dipendenti Professionisti indicati nel capitolo **VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**: Capo servizio tecnico - Esperto di sviluppo organizzativo - Responsabile della certificazione - Responsabili dei sistemi di gestione e delle certificazioni - Responsabile degli Schemi di Certificazione - Rappresentante della Direzione per la Sicurezza, Qualità, Ambiente, Energia, ecc... (in generale dei Sistemi di Gestione) – Safety Manager (SM) - Facility Manager (FM) - Security Manager (SM) - Project Manager (PM) - Responsabile del Sistema di gestione Progetto (RPM) - Manager del Progetto (MP) - Program Manager (PGM) - Portfolio Project Manager (PFM) – Direttore/Responsabile Risorse Umane (HRD) - Chief Information Officer (CIO) - ICT Operations Manager (ICTOM) - ICT Security Manager (ICTSM) - ICT Security Specialist (ICTSS) - Quality Assurance Manager (QAM) - Service Manager (SM) - Business Information Manager (BIM).

Livello secondo (II)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico - professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dell'Azienda, Associazione, Ente o Studio Professionale cui il presente contratto è rivolto, che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Analisti CED (Centro Elaborazione Dati) - Analisti di costi aziendali - Capi uffici tecnici o amministrativi – Progettisti - Progettisti disegnatori - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Coordinatore Sicurezza (CS), Formatore per la Sicurezza(FSL), Formatore dei Formatori per la Sicurezza sul Lavoro (FFSL), Formatore, Formatore dei Formatori, Responsabile di schema/i, Auditor/Lead Auditor dei Sistemi di gestione, Esperti in Gestione dell'Energia, membri della Direzione dell'OdC (Organismo di Certificazione) - Funzionario Tecnico – Ispettore - Esperto Tecnico - Funzionario tecnico di delibera delle certificazioni - Ispettori ed Esperti di certificazione di prodotto - Componenti delle commissioni di esame per la certificazione di personale- Specialista BBS Behavior Based Safety (SBBS) - Esperto BBS Behavior Based Safety (EBBS) - Safety Consultant – (SCONS) - Esperto 231 (E231) - Componente OdV (COdV) - 231 Auditor (231A) - 231 Lead Auditor (231LA)- Energy Management System Lead Auditor (EMSLA) - Energy Consultant (ECONS) - Security Consultant (SCONS)- Auditor ISMS (ISMSA) - Lead Auditor ISMS (ISMSLA) – Data Protection Officer (DPO) - Data Protection Officer e Privacy Consultant - Privacy Consultant (PC) – Privacy Auditor (PA) - Privacy Lead Auditor (PLA) - Specialised third party Auditor - Environment Auditor(EA) - Environment Lead Auditor (ELA) - Verificatore Emission Trading System (ETS) - Environment Consultant (ECONS) - Skill Coach (SC) - Assessor (HRA) - Food Safety Auditor (FSA) - Food Safety Lead Auditor (FLA) - Food Safety Consultant (FSCONS) - Mystery Auditor (MA) -

Business Analyst (BA) - Database Administrator (DA) - Developer (D) - Digital Media Specialist (DMS) - Enterprise Architect (EA) - ICT Consultant (ICTC) - ICT Trainer (ICTT) - Network Specialist (NS) - Project Manager (PM) - Service Desk Agent (SDA) - Service Manager (SM) - Systems Administrator (SA) - Systems Analyst (SA) - Systems Architect (SA) - Technical Specialist (TS) - Test Specialist (TSTS).

Livello terzo super (III S)

Personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema gestionale adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: auditare, valutare, analizzare, rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati ed informazioni e/o fornire giudizi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Auditor/Lead Auditor dei Sistemi di Gestione, Responsabile del programma di audit, Funzionario Tecnico, Ispettore, Esperto Tecnico, Funzionario tecnico di delibera delle certificazioni, ispettori e esperti di certificazione di prodotto, componenti delle commissioni di esame per certificazione di personale - Project Manager Fellow (PMF).

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico - professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi - Corrispondenti in lingue estere - Programmatori - Segretari di concetto - Segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - Addetti all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa - Traduttori e interpreti - Addetti all'elaborazione di computi tecnico-estimativi - Assistente di cantiere - Sperimentatori - Ricercatori - Rilevatori sperimentatori tecnici - Segretari/e per la pianificazione delle attività/audit - Funzione addetta alla gestione delle pratiche di certificazione, che si interfaccia con auditor, ispettori ed equivalenti esterni e con la funzione deliberante il rilascio delle certificazioni - Addetto alla gestione degli adempimenti per la certificazione del sistema di gestione (qualità, ambiente, sicurezza, energia, privacy, ecc...).

Livello quarto super (IV S)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Operatori di videoscrittura - Segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela - Tecnici preparatori di laboratorio geologici - Disegnatori CAD - Operatori strumentisti.

Livello quarto (IV)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico - pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Operatori di videoscrittura - Autisti - Centralinisti telefonici - Archivist - Schedaristi - Addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori - Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati - Esecutori delle prove di laboratorio e addetti alla registrazioni dei dati.

Livello quinto (V)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Addetti alle pulizie - Fattorini - Uscieri - Custodi.

Titolo X

Assunzione e Durata del Periodo di Prova

Articolo 25

ASSUNZIONE

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
- 2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenenti le seguenti indicazioni:
 - a) La data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) L'orario di lavoro;
 - c) La durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
 - d) Il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - e) La durata del periodo di prova;
 - f) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
 - g) L'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
 - h) La durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
 - i) I termini di preavviso in caso di recesso;
 - j) L'informativa sulla Previdenza Complementare e alla Assistenza Sanitaria Supplementare di cui alla modulistica allegata al presente CCNL;
 - k) L'informativa sugli strumenti paritetici/bilaterali indicando i Siti di Sansg, Tfrsg e EBQ.
- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
 - a) Certificato di nascita;
 - b) Certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramento frequentati;
 - c) Attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - d) Certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
 - e) Libretto di lavoro o analogo altro documento rilasciato in conformità delle normative derivanti dalla riforma del "Collocamento";
 - f) Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
 - g) Numero Codice Fiscale;
 - h) Eventuali altri documenti e certificati, ivi compresi quelli previsti al successivo Titolo XXI (Anzianità Convenzionale);
 - i) Dichiarazione dell'eventuale destinazione del TFR ad una forma di previdenza complementare precedentemente avvenuta ed ancora in atto
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Articolo 26

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

I Livello	180 giorni di calendario
II Livello III Super e III Livello	120 giorni di lavoro effettivo
IV Super e IV Livello	90 giorni di lavoro effettivo
V Livello	60 giorni di lavoro effettivo

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Titolo XI

Orario di lavoro

Articolo 27

ORARIO NORMALE SETTIMANALE

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo. 8 aprile 2003, n° 66

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo .. del presente CCNL.

Articolo 28

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei Professionisti aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sotto elencate ai punti A) e B).

A) Orario settimanale su 5 (cinque) giorni

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.

B) Orario di lavoro su 6 (sei) giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del Sabato.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 (sessantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a Verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo; il servizio militare e il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Dichiarazione a verbale. Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Nota a verbale.

Nell'area odontoiatrica/sanitaria si conviene che:

- per lavoro effettivo si intende anche la pausa che intercorre tra gli appuntamenti fissati ai pazienti
- è facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze dello studio

Articolo 29 **FLESSIBILITA' DELL'ORARIO**

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative potranno essere realizzati specifici accordi tra le parti, in aggiunta a quanto previsto alle lettere A) e B) del precedente articolo ..., che prevedano, in particolari periodi dell'anno, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

- 1) Superamento dell'orario settimanale contrattuale sino al limite di 44 (quarantaquattro) ore settimanali, con equivalente compensazione di 36 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.
- 2) Superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 (quarantotto) ore settimanali, con equivalente compensazione di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 87 pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 87 pari a 60 (sessanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Dichiarazione congiunta

Le parti in considerazione del carattere di novità che nel Settore assume la disciplina di cui all'articolo 88 "Flessibilità dell'Orario", concordano sulla opportunità che, nell'abito del confronto a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato articolo 88 che permettano l'istituzione della "Banca delle Ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione.

Articolo 30 **LAVORO NOTTURNO**

Le parti, visto il Decreto Legislativo 26/11/1999, n.° 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea, sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 1, 5, e 10 del su detto "Decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali:

Art. 2 Definizioni – Art. 3 Limitazioni al lavoro notturno – Art. 4 Durata della prestazione – Art. 6 Trasferimento al lavoro diurno – Art. 7 Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva – Art. 8 Rapporti sindacali – Art. 9 Doveri di informazione – Art. 11 Misure di protezione personale e collettiva.

Titolo XII **Lavoro Straordinario**

Articolo 31 **NORME GENERALI DEL LAVORO STRAORDINARIO**

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Articolo 32 **MAGGIORAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO**

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo Titolo XXX (Trattamento Economico) e di eventuali super - minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

- 10% (dieci per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui al precedente articolo 28 (lettere A) e B) e le otto ore giornaliere di cui alla lettera A) dello stesso articolo.
- 20% (venti per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'articolo 29.
- 40% (quaranta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Titolo XIII **Riposo settimanale e festività**

Articolo 33 **RIPOSO SETTIMANALE**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Articolo 34 **FESTIVITA'**

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività Nazionali

- 1) 25 Aprile – Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° Maggio – Festa dei lavoratori
- 3) 2 Giugno – Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

- 1) Il 1° giorno dell'anno
- 2) Il 6 Gennaio - l'Epifania
- 3) Il giorno del Lunedì di Pasqua
- 4) Il 15 Agosto – festa dell'Assunzione
- 5) Il 1° Novembre – Ognissanti
- 6) L'8 Dicembre – Immacolata Concezione
- 7) Il 25 Dicembre – Natale

- 8) Il 26 Dicembre – S. Stefano
- 9) La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro

A) In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

B) Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

C) In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

D) Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, della Legge 5 Marzo 1977, n° 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.

E) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste agli articoli 31 e 32 del precedente Titolo XI del presente contratto.

F) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Articolo 35

FESTIVITA' ABOLITE

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 Marzo 1977, n° 54, e del D. P. R. 28 Dicembre 1985, n° 792, e cioè:

- 1) 19 Marzo S. Giuseppe
- 2) Il giorno dell'Ascensione
- 3) Il giorno del Corpus Domini
- 4) Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

In coerenza con quanto previsto all'articolo 28 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 34 lettera C)

La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie; in congedo matrimoniale; in malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 34.

Titolo XIV

Permessi – Congedi – Aspettative - Assenze

Articolo 36

PERMESSI E CONGEDI FAMILIARI RETRIBUITI

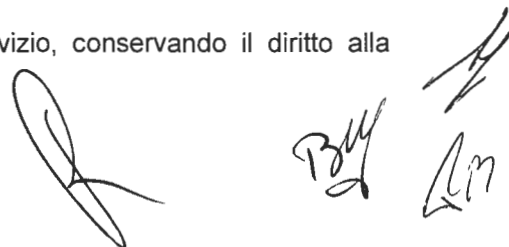
Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente articolo 29, sono concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

- a) Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
- b) Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti familiari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Articolo 37



CONGEDI PER EVENTI E CAUSE FAMILIARI RETRIBUITI

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

- a) Giorni 3 (Tre) lavorativi all'anno;
- b) In alternativa ai 3 (Tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: L'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (Sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

Articolo 38

PERMESSI PER HANDICAP (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 Febbraio, 1992, n° 104 e dell'articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n° 423 e cioè:

- a) Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.
- b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore le ore saranno ridotte a una).
- c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio.).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti, si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lettera c). il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Articolo 39

PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n° 584/1967: artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Articolo 40

ASPETTATIVE PER TOSSICODIPENDENZA

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche – riabilitative e socio – assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I famigliari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio – riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Articolo 41

CONGEDI FAMIGLIARI NON RETRIBUITI

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

Necessità famigliari derivanti dal decesso di una delle persone:

Il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.
- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

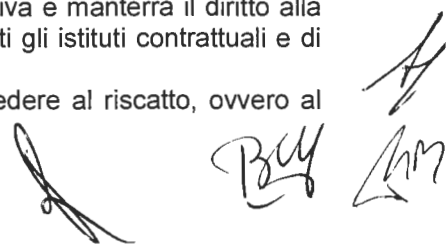
Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: Il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.



Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7/07/2000.

Articolo 42

GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o da chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXXI (Trattamento Economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXIV (Norme Disciplinari).

Titolo XV

Ferie

Articolo 43

MISURA DEL PERIODO DI FERIE

- 1) Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (Ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni.
- 2) In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato al punto 1), ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, saranno concessi 3 (tre) giorni di ferie retribuite.
Per i giorni festivi o non lavorativi, compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i soggetti su indicati hanno diritto, ex art. 1, Legge n° 69/1992, a specifiche quote retributive in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.
L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente del seggio, recante la data di inizio e di chiusura delle operazioni.
- 3) Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Articolo 44

DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI FERIE

- 1) E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da Maggio all'Ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori
- 2) Le ferie non potranno essere frazionate in non più di due periodi.
- 3) Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.

Articolo 45

NORMATIVA RETRIBUZIONE FERIE – NORMATIVA PER CESSAZIONE DI RAPPORTO - IRRINUNCIABILITA' – RICHIAMO LAVORATORE IN FERIE

- 1) Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
- 2) In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, così come previsto dall'articolo 131.
- 3) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.
- 4) Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
- 5) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto al rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Titolo XVI
Missioni e Trasferimenti

Articolo 46
MISSIONI E/O TRASFERTE

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tale caso al personale compete:

- 1) Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.
- 2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.
- 3) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.

Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI

Articolo 47
TRASFERIMENTI

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- A) Al lavoratore che non sia capo famiglia:
- 1) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve).
 - 2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
 - 3) Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
 - 4) Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 46 del presente contratto.
- A) Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
- 1) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo familiare.
 - 2) Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
 - 3) Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
 - 4) Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 46 del presente contratto, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Titolo XVII
Chiamata e richiamo alle armi

Articolo 48
COMPUTO NELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 Maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° Giugno 1982, e fino al 31 Marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 c. c. come modificato dalla Legge Maggio 1982, n° 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2120 c. c., come modificato dalla Legge Maggio 1982, n° 297, a decorrere dal 1° Aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui al Titolo XXXI (Trattamento Economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività della sede lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.

Titolo XVIII
Malattie e Infortuni
Articolo 49
MALATTIA

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Articolo 50
NORMATIVA

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare alla medesima entro due giorni dall'inizio dell'assenza il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia.

Tale obbligo di comunicazione e certificazione riguarda anche il prolungamento della stessa malattia o insorgenza di una nuova malattia alla scadenza del periodo di prognosi formulata in un primo tempo.

In assenza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza potrà essere considerata ingiustificata

Articolo 51
OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'articolo 42 del presente contratto.

Articolo 52
PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 gg., trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo Titolo XXX (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Articolo 53

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 50% (cinquanta per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 3) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21° giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei caso di cui all'articolo 135 del presente contratto.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero delle giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, dell'anno di calendario in corso

Articolo 54

INFORTUNIO

Le attività lavorative di cui al presente contratto sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Articolo 55

TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n° 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60 per cento (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

La normativa di cui al primo comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al secondo comma del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge, e nel caso di cui all'articolo 135.

Articolo 56

QUOTA GIORNALIERA PER MALATTIA E INFORTUNIO – FESTIVITA' CADENTI NEL PERIODO DI MALATTIA O INFORTUNIO

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico), stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Ai sensi della Legge 31 Marzo 1954, n° 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico).

Articolo 57 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'articolo 52 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 58 PERIODO DI COMPORTO - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER INFORTUNIO

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 52 e 57 del presente contratto.

I periodi di comportamento per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centoottanta giorni cadauno.

Articolo 59 TUBERCOLOSI

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Articolo 60
RINVIO ALLE LEGGI

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Titolo XIX
Gravidanza e Puerperio

Le parti, visto la Legge n° 53 dell'8 Marzo 2000, concernente i "Congedi Parentali", hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

Articolo 61
NORMATIVA

1) La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a) le generalità della lavoratrice
- b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
- c) il mese di gestazione alla data della visita;
- d) la data presunta del parto;

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità,

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

- 2) La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
- 3) Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato;
- 4) Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
 - domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
 - copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
 - copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
- 5) E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
- 6) Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. (art. 7 Decreto Legislativo 645/96)
- 7) Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione periferica del Lavoro, che le convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al

Titolo XXXIII (Risoluzione del rapporto di lavoro) del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state assegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88)

- 8) La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.
- 9) Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della retribuzione giornaliera, comprensiva degli eventuali superminimi, così come previsto dal presente contratto.
- 10) Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Articolo 62

ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO

I genitori adottivi o affidatari, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A) Congedo di maternità (ex Astensione Obbligatoria)

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempreché il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età. In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età. (v. circolari INPS 151/90 e 109 del 6/6/2000 – art. 6 L.903/77 e art. 3 L. 476/98.)

B) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

- ❖ I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino,
- ❖ I genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età: entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa, sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

C) Riposi Orari

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

Articolo 63

DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro

mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Articolo 64

ASTENSIONE DAL LAVORO E PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

CONGEDO DI MATERNITA' (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro.	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 61	Copertura al 100%
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino Documentazione da presentare Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.(*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

MALATTIA DEL BIMBO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della L.8/3/2000, n° 53	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della L.8/3/2000, n°53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Titolo XX
Sospensione del lavoro
Articolo 65
SOSPENSIONE

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Titolo XXI
Anzianità di servizio
Articolo 66
DECORRENZA ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso la struttura lavorativa, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Articolo 67
COMPUTO ANZIANITA' FRAZIONE ANNUA

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 giorni.

Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc...).

Titolo XXII
Anzianità convenzionale
Articolo 68
ANZIANITA' CONVENZIONALE

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.

I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi successivi.

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

Titolo XXIII
Passaggi di qualifica

Articolo 69
MANSIONI DEL LAVORATORE

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

Articolo 70
MANSIONI PROMISCUE

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Articolo 71
PASSAGGI DI LIVELLO

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale nel nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Titolo XXIV
Scatti di anzianità
ARTICOLO 72

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, a 8 (otto) scatti triennali.

A decorrere dal 1° GIUGNO 2014, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTI
Quadri	30,00
I°	26,00
II°	23,00
III° Super	22,00
III°	22,00
IV° Super	20,00
IV°	20,00
V°	20,00

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla (data di entrata in vigore del presente CCNL), saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

TITOLO XXV
Apprendistato

PREMESSA

Le parti, considerate le nuove normative introdotte in materia di promozione dell'occupazione e della disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale Istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del Settore e la sua capacità competitiva, anche in considerazione dei processi organizzativi derivanti dalla prevista riforma del Settore e che renderanno necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Tutto ciò premesso e ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritti/dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico/professionale;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze degli studi

nelle diverse Aree Professionali rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli Enti Bilaterali, ove costituiti, un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Articolo 73

SFERA DI APPLICAZIONE

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II°, III° Super, III°, IV° Super e I° livello della Classificazione del Personale, di cui al Titolo IX articolo 24 del presente CCNL.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente, possono essere assunti, con contratto di Apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.

Articolo 74

PROPORZIONE NUMERICA

1) Considerato che la Legge 19/7/97 n° 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria struttura lavorativa non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso la struttura lavorativa stessa;

2) In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 56/87 e successive modifiche, il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Articolo 75

ETA' PER ASSUNZIONE

Le parti convengono che potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla Legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Articolo 76

ASSUNZIONE

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto – il periodo di prova – il livello di inquadramento iniziale – il livello intermedio e quello finale – la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto – la durata del periodo di apprendistato - il piano formativo individuale.

Articolo 77

TUTOR

(1) Per ogni apprendista il datore di lavoro deve individuare un referente o "tutor" preposto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda e a seguire il suo percorso di crescita professionale. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

(2) Il tutor aziendale è un lavoratore esperto, che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito e con i seguenti compiti:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;

- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
 - collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
 - esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini del conseguimento della qualifica.
- (3) Per essere tutor aziendale è necessario:
- avere almeno 3 anni di anzianità o in mancanza la maggiore anzianità presente in azienda;
 - possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
 - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - frequentare i relativi corsi di formazione, che potranno essere finanziati dal Fondo FONDOFUTURO, della durata minima di 12 ore (ovvero dalla diversa durata imposta, dalle normative regionali), organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. o direttamente o tramite strutture formative di propria diretta emanazione (proprie o almeno partecipate) o tramite strutture accreditate.

Articolo 78

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 (trenta) giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, con i criteri di maturazione previsti dal CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Articolo 79

RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi e per la stessa tipologia, sarà computato presso il nuovo studio al fine del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna allo Studio, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano.

Articolo 80

PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI FORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'Istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Articolo 81

FORMAZIONE - DURATA

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna allo Studio, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

A livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea e/o al secondo livello di contrattazione, così come previsto all'articolo 2 e all'articolo 8 del presente CCNL, potranno essere stabiliti differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Articolo 82

FORMAZIONE - CONTENUTI

Per la formazione degli apprendisti i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente accordo secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del Lavoro.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi, così come articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- Accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo
- Competenze relazionali
- Organizzazione ed economia
- Disciplina del rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro

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

- conoscere i prodotti e i servizi di Settore nel contesto dell'Area Professionale;
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità;
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico - professionali

Le parti firmatarie il presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province e associazioni datoriali e sindacali competenti per territorio.

Dichiarazione a verbale

Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal successivo articolo 83, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

Articolo 83

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1) IL datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire, o di fare impartire nel suo Studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di 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 alle prestazioni per le quali è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna ai singoli Studi;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio.

Articolo 84 **DOVERI DELL'APPRENDISTA**

L'apprendista deve:

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo 85 **DURATA DELL' APPRENDISTATO**

Il periodo di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche comprese nel livello II°, III° Super e III° e alla scadenza di 36 mesi per le qualifiche comprese nel livello IV° Super e IV°.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 (cinque) giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto Legislativo n° 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 (cinque) giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 86 **TRATTAMENTO NORMATIVO**

- 1) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente Titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;
- 2) Nel rapporto di apprendistato il lavoro a Tempo Parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui al Titolo (Orario di Lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui ai precedenti articoli 81 e 82 del presente Titolo;
- 3) Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo 84 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Articolo 87 **LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

- 2 livelli retributivi inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello retributivo inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 4° livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 5° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Articolo 88 **TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO**

- 1) In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per i primi 3 (tre) giorni, limitatamente a 5 eventi in ragione d'anno; pari al 33 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal quarto al ventesimo; pari al 45 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal ventesimo al 180mo.

La limitazione come sopra prevista per il periodo di carenza, vale esclusivamente solo per la fattispecie di eventi di durata uguale o inferiore ai 3 giorni

2) In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per il primo giorno; pari al 60 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal secondo al quarto (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75 per cento della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

Articolo 39 **RINVIO ALLA LEGGE**

Per quanto non disciplinato dal presente accordo in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Al riguardo le parti nel prendere atto che nelle province di Bolzano e Trento e nella Regione Sicilia l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali e/o da regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente accordo, reciprocamente convengono che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con il presente impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Articolo 90 **AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO**

Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente Titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutti gli Studi Professionali e/o le strutture lavorative del Settore.

Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione dei principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Si attiveranno pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.

Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva può assegnare agli enti bilaterali su tale materia.

ART 90 BIS **COMPETENZE DELL'ENTE BILATERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO**

L'EBQ costituisce specifiche Commissioni di certificazione a livello regionale. Tali Commissioni, ovvero in mancanza l'EBQ stesso, provvedono a:

- esprimere, anche con silenzio assenso (che si presume in mancanza di risposta entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta) il proprio parere di conformità dei contratti di apprendistato che gli vengano sottoposti, in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del Piano formativo se documentato in forma scritta;
- concordare con le Regioni e le Province autonome, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel Piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione effettuate dal lavoratore, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- elaborare gli indirizzi per la definizione dei contenuti delle attività formative destinate agli apprendisti, sulla base del monitoraggio a livello europeo dei cambiamenti e delle innovazioni tecnologiche, così come le eventuali competenze trasversali di base da acquisire, individuate - quanto a contenuti e durata della relativa formazione - in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso;



- definire, in accordo con la normativa regionale in materia, le materie trattate nei corsi per tutor di cui all'articolo 64 (quadro normativo dell'apprendistato, ruolo del tutor nella sua relazione con l'apprendista, progettazione del percorso formativo e sua valutazione finale, ecc.).

TITOLO XXVI

Tempo parziale (Part Time)

Premessa

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro ne confermano la sua funzione tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati. Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

Articolo 91

DEFINIZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego come in appresso riportate:

- a) Di tipo "Orizzontale", quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) Di tipo "Verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) Di tipo "Misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai punti a) e b);
- d) Le assunzioni a tempo determinato possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

Articolo 92

MODALITA' PER L'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- a) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche e/o flessibili e le relative modalità nell'ambito dei regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

Articolo 93

DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) Volontà delle parti;
- b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

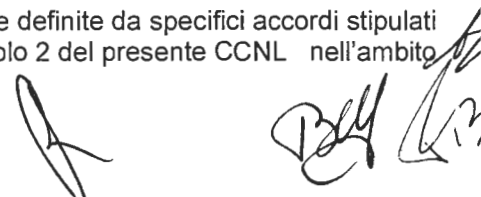
Articolo 94

DURATA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore alle condizioni sotto elencate.

1. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata lavorativa, con esclusione del personale addetto esclusivamente alle pulizie.
2. In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.
3. Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione Regionale.



Articolo 95

CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n° 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 96

TUTELA ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti in coerenza con quanto dichiarato in premessa al TITOLO VIII (Mercato del Lavoro) e con quanto richiamato in premessa al presente Titolo, hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

- 1) Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
- 2) Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente la rappresentanza sindacale della struttura lavorativa e/o da un rappresentante della Organizzazione Sindacale Territoriale indicati dal lavoratore medesimo, convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
- 3) Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.
- 4) Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo articolo 52, Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
- 5) Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Articolo 97

GENITORI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Articolo 98

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- 1) Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente articolo 92, i contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.
- 2) La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.
- 3) Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 99, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).
- 4) Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 99, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.
- 5) La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 111 e 112 del presente CCNL.
- 6) L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10 per cento limitatamente alla durata della variazione.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 100.

Articolo 99

DENUNCIA PATTO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA IN REGIME DI CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

- 1) Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 98, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:
 - a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/92;
 - b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
 - c) Esigenze di studio o di formazione;
 - d) Necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- 2) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
- 3) A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata
- 4) Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 96.

Articolo 100

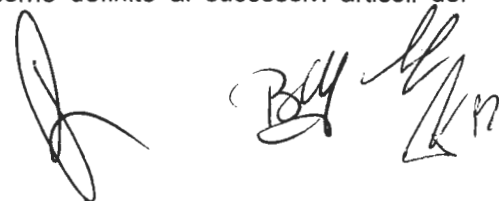
LAVORO SUPPLEMENTARE

- 1) Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.
- 2) Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
 - a) Eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;
 - b) Particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.In questi casi le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione.
- 3) Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto differito, secondo i principi e le finalità previste dagli articoli 3 c. e 4 del D.Lgs. 61/2000.
- 4) Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.
- 5) Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

Articolo 101

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E RIPROPORZIONAMENTO

Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno. ad esclusione della Quota Economica a carico dei datori di lavoro per l'Assistenza Sanitaria Supplementare che dovrà essere versata alla "Cassa" (SANSO) per l'intero importo, così come previsto all'articolo 19 del presente CCNL, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli del presente Titolo.



Articolo 102**QUOTA GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE**

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile così come determinato dai "Minimi Tabellari", così come previsti dal presente CCNL, per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Articolo 103**QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE**

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 170.

Articolo 104**MENSILITA' SUPPLEMENTARI – TREDICESIMA E PREMIO FERIE**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti articoli 101 e 102 e dall' articolo 69 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità)

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai "Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Articolo 105**FESTIVITA'**

Fermo restando quanto previsto al Titolo (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5/3/77, n° 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n° 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente articolo 102

Articolo 106**RIPOSI AGGIUNTIVI E PERMESSI RETRIBUITI**

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XI (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 102 e 103.

Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XIV (Permessi – Congedi – Aspettative – Assenze)

Articolo 107**FERIE**

Conformemente a quanto previsto al Titolo XV (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "Verticale" e/o "Misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Articolo 108**PERIODO DI PROVA – PERIODO DI COMPORTO - TERMINI DI PREAVVISO**

Il periodo di prova, di comportamento ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale, hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dalla articolazione della prestazione lavorativa.

I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Articolo 109**CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente Titolo.

Titolo XXVII
Lavoro Ripartito (Job – Sharing)

Articolo 110

DEFINIZIONE E MODALITA' DI IMPIEGO DEL LAVORO RIPARTITO

- 1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
- 2) Il contratto, si stipula in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
- 3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
- 4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
- 5) Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.
- 6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze, la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive 'P. G.'. Below it, there are two more signatures: one that appears to be 'ITB' and another that is less legible, possibly 'M.'. The signatures are arranged in a roughly triangular pattern.

Titolo XVIII
Contratti a Tempo Determinato

Articolo 111

MODALITÀ E CAUSALI DI IMPIEGO

Ai fini dell'instaurazione di tale forma d'impiego, le parti, tenuto conto della peculiarità del settore, hanno individuato specifiche ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato che potranno aver luogo in presenza di:

- a) incrementi di attività straordinaria di prestazioni professionali e/o progetti;
- b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di servizi ai quali non si riesca a far fronte con i normali organici della struttura lavorativa;
- c) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con le modalità previste dal successivo articolo 112;

Nei casi suesposti ed in coerenza con l'obiettivo della fidelizzazione/stabilizzazione dell'impiego, il rapporto di lavoro può essere instaurato con contratto Part-Time a tempo indeterminato di tipo "Verticale" o "Misto" e la durata della prestazione di lavoro annuale, prevedendo la sospensione temporanea del lavoratore dal momento della cessazione del periodo e/o ricorrenza, all'inizio di quella successiva. Durante il periodo di sospensione, ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro, il lavoratore, fatto salvo il suo diritto di richiesta all'indennità di disoccupazione, eventualmente erogata dall'INPS, non maturerà alcun istituto contrattuale e di legge a carico del datore di lavoro. Resta inteso che lo stato di sospensione non preclude altro rapporto di lavoro, fermo restando che il lavoratore al ripristino della nuovo periodo sia a disposizione del datore di lavoro dandone conferma entro il 31 gennaio.

I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni.

Nelle strutture lavorative in cui sono in atto sospensioni per riduzioni di orario di lavoro definite da accordi di solidarietà e/o di licenziamenti operati nell'arco dell'anno, la presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi e/o licenziati.

Articolo 112

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE CONGEDI PARENTALI "LEGGE 53/2000" O SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'articolo 4 del D.Lgs. del 26/03/01, n° 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Titolo XXIX
Telelavoro e/o lavoro a distanza

Premessa

Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati al Titolo (Forme e modalità di impiego), riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.

Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'Istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del Settore, nella quale già risulta essere praticato.

Le parti inoltre concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico/sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali, anche conseguenti alla prevista riforma del Settore, possono offrire all'utenza e alla organizzazione dello stesso Settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così come previsti dagli indirizzi Europei e dal presente CCNL.

Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente Istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale Istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente Titolo.

Articolo 113
DEFINIZIONE

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano modificate.

A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:

- a) Telelavoro mobile;
- b) Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Articolo 114
SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Istituto si applica ai lavoratori del Settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL.

Articolo 115
PRESTAZIONE LAVORATIVA

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) Volontarietà delle parti;
- 2) Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
- 3) Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Articolo 116
RETRIBUZIONE

Le Parti convengono che la retribuzione per il Telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

Articolo 117
SISTEMA DI COMUNICAZIONE

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezioni di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Articolo 118
RIUNIONI E CONVOCAZIONI DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Articolo 119
CONTROLLI A DISTANZA

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Articolo 120
DIRITTI SINDACALI

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Articolo 121
ORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Articolo 122
DILIGENZA E RISERVATEZZA.

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Articolo 123
FORMAZIONE

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Articolo 124

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Articolo 125

POSTAZIONI DI LAVORO

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Articolo 126

INTERRUZIONI TECNICHE

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Articolo 127

MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi delle disposizioni vigenti, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

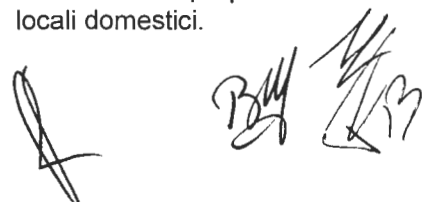
In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.lgs. 81/08 e s.m.i. - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Articolo 128

INFORTUNIO

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.



TITOLO XXX

Trattamento economico

Articolo 129

NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) d) e e), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.

- a) Paga base tabellare conglobata di cui agli articoli 132, 133, 134 e 135 del presente contratto.
- b) Eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 72 del presente contratto.
- c) Eventuali assegni "Ad Personam".
- d) Eventuali Superminimi.
- e) Premi di Produttività legati alla presenza effettiva

La retribuzione globale annua di cui al presente articolo viene erogata in 13 mensilità + un premio annuale

Articolo 130

RETRIBUZIONE MENSILE

La retribuzione mensile, ad Eccezione delle prestazioni occasionali o saltuarie, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale e quanto previsto nel successivo articolo .

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Articolo 131

FRAZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 56

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

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Articolo 132
MINIMI TABELLARI

Livelli	Minimo dall'1.6.2014
Quadri	2.050,00
1	1.800,00
2	1.600,00
3S	1.500,00
3	1.485,00
4S	1.400,00
4	1.350,00
5	1.290,00

Le parti si incontreranno nell'aprile 2015 per la definizione degli aumenti salariali che partiranno dal 1.06.2015.



Pali
G. M.

Tabella retributiva apprendisti

Apprendisti assunti dal 1/5/2014	
apprendisti 2° - 3S - 3° max 48 mesi	1° metà del periodo 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato
apprendisti 4S - max 36 mesi	2° metà del periodo 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato
apprendisti 4 - max 36 mesi	intero periodo 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato
Apprendisti assunti	
Appr. 2 I sem	80%
Appr. 2 II sem	90%
Appr. 2 III sem e suc	96,65%
Appr. 3s I sem	80%
Appr. 3s II sem	90%
Appr. 3s III sem e suc	96,65%
Appr. 3 I sem	80%
Appr. 3 II sem	90%
Appr. 3 III sem e suc	96,65%
Appr. 4s I anno	80%
Appr. 4s II anno	85%
Appr. 4s III anno	96,65%
Appr. 4 I anno	80%
Appr. 4 II anno	85%
Appr. 4 III anno	96,65%

In caso di aumento di tabelle, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dai datori di lavoro indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

**Titolo XXXI
Mensilità supplementari**

**Articolo 133
TREDICESIMA MENSILITA'**

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa, così come previsto dall'articolo 67.


Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente Titolo XIX del presente contratto la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione.

Articolo 134

Quattordicesima mensilità

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari ad una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.



TITOLO XXXII

Risoluzione del rapporto di lavoro

A) RECESSO

Articolo 135

NORMATIVA

Ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 Codice civile la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Articolo 136

LICENZIAMENTO SIMULATO

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa sede di lavoro deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro un mese dal licenziamento.

Articolo 137

NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata.

Articolo 138

NULLITA' DEL LICENZIAMENTO PER MATRIMONIO

Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del terzo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della struttura lavorativa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo al primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo articolo 148.

B) PREAVVISO

Articolo 139

TERMINI DI PREAVVISO

I termini di preavviso sono i seguenti:

Livelli	Giorni di preavviso	
	fino a 5 anni di anzianità	oltre i 5 anni di anzianità
Quadri	90	120
I	90	120
II	60	90
III Super	30	40
III	30	40
IV Super	20	30
IV	20	30
V	15	20

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Articolo 140

INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Ai sensi del 2° comma dell'articolo 2118 del Codice civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e premio ferie.

Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 141

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato articolo 2120 Codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 151 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e premio ferie.
- eventuali indennità erogate con continuità



Articolo 142

CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n° 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal 1° Gennaio 1978.

Articolo 143

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purchè questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:

- Spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.
- Spese per l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli.
- Spese durante l'astensione facoltativa per maternità.
- Spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua.

Il datore di lavoro deve soddisfare ogni anno tale richieste nei limiti del 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto.

DIMISSIONI

Articolo 144

DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente articolo 144.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente articolo 142

Articolo 145

DIMISSIONI PER MATRIMONIO

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 144 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 142 e confermate, a pena di nullità alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro il termine di un mese.

Titolo XXIII
Norme disciplinari

Articolo 146
OBBLIGO DEL PRESTATORE DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

Articolo 147
DIVIETI

È vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Articolo 148
RISPETTO ORARIO DI LAVORO

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Articolo 149
COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO

È dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

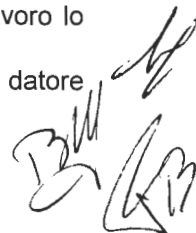
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizioni emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno alla sede di lavoro, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Articolo 150
PERDITA DELLA LIBERTÀ PERSONALE

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà al servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.



Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio. In caso di condanna per delitto non colposo fuori dallo studio al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Articolo 151

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 101 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e dall'articolo 154 del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio in armonia con le norme di cui all'articolo 2105 del Codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'articolo 101, e in quelli di cui all'articolo 2119 del Codice civile.

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Titolo XXXIV
Divise e attrezzi

Articolo 152
DIVISE E ATTREZZI

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico- sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Gli strumenti di lavoro devono essere conservati con cura dai dipendenti.

Titolo XXXV
Condizioni di miglior favore

Articolo 153
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.

Titolo XXXVI
Decorrenza e durata del contratto

Articolo 154
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2014 e sarà valido sino al 30 maggio 2017 sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Titolo XXXVII
Archivio contratti

Articolo 155
ARCHIVIO CONTRATTI

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'articolo 17, legge 963/1988, le parti contraenti il presente contratto si impegnano a inviare al CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) - Archivio contratti - via Lubin - Roma.

NOTA A VERBALE: le parti si incontreranno almeno una volta ogni 2 mesi per la verifica dell'andamento contrattuale e per le eventuali delibere di modifica.

Handwritten signatures of the contracting parties, including names like 'Sergio...', 'B...', and 'Roberto...'. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized.