



Radio e TV

Aziende Broadcasting Radio, Tv Service di Produzione Radio, Tv, Audiovisivo

In vigore dal 01.01.2020 al 31.12.2022
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. G09A



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

Aziende Broadcasting Radio, Tv Service di Produzione Radio, Tv, Audiovisivo

In vigore dal 01 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

L'anno **2019** il giorno 16 del mese di dicembre in Roma, presso la sede della CONFSAL, in Viale Trastevere n. 60 a Roma

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Giuseppe Pullara, Bertino Trolese, Giuseppe Ligotti, Andrea Bigi, Sandro Susini, Angelo Bramato, Stefano Alemanno, Maurizio Centra, Antonio Ramundo, Marina Allegrini rappresentante dell' Associazione aderente Liberprof, Antonio Diomede e Gabriele Betti rappresentanti dell' Associazione aderente REA

e

LIBERSIND, rappresentata dal Segretario Generale Cav. Giuseppe Sugamele e dai Segr.ri Nazionali Marco Cuppoletti, Claudio Scascitelli, Massimiliano Mattia, Marco Schiappa, Giovanni Pietrafitta.

FESICA-CONFSAL Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Alfredo Mancini, Andrea De Stasio, Letizia Gello, Flaminia Mariani, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Giulia Mariani.

con l'assistenza della CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

è stato approvato il testo del contratto in epigrafe che si allega; esso fa parte integrante del presente accordo e, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Roma, 16 dicembre 2019

Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Giuseppe Pullara, Bertino Trolese, Giuseppe Ligotti, Andrea Bigi, Sandro Susini, Angelo Bramato, Stefano Alemanno, Maurizio Centra, Antonio Ramundo, Marina Allegrini, Antonio Diomede e Gabriele Betti

Giuseppe Sugamele, Marco Cuppoletti, Claudio Scascitelli, Massimiliano Mattia, Marco Schiappa, Giovanni Pietrafitta, Bruno Mariani, Alfredo Mancini, Andrea De Stasio, Letizia Gello, Flaminia Mariani, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Giulia Mariani, Angelo Raffaele Margiotta

SOMMARIO

Premessa.....	8
VALIDITA' DEL CONTRATTO.....	8
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	9
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	10
Art.1 - Assunzione - requisiti per l'accesso.....	10
Art.2 - Periodo di prova.....	10
Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa.....	10
Art.4- Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente.....	11
Art.5 - Attuazione normativa.....	11
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST.....	11
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità.....	11
Art.8 - Flessibilità/elasticità dell'orario contrattuale di lavoro.....	12
Art.9 - Banca delle ore.....	12
Art.10 - Modalità di fruizione.....	12
Art.11 - Lavoro straordinario.....	13
Art.12 - Lavoro notturno e a turni.....	13
Art.13 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi.....	13
Art.14 - Permessi retribuiti.....	13
Art.15 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....	14
Art.16 - Congedi per gravi motivi familiari.....	14
Art.17 - Lavoro festivo, lavoro domenicale e 4 Novembre.....	14
Art. 18 - Sospensione ed interruzione del lavoro.....	15
Art.19 - Ferie.....	15
Art.20 - Diritto allo studio.....	15
Art.21 - Congedi per formazione.....	15
Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo.....	16
Art.23 - Conservazione del posto di lavoro.....	16
Art.24 - Normale retribuzione.....	16
Art.25 - Tipologie di retribuzione.....	16
Art.26 - Minimi di paga.....	17
Art.27 - Assorbimenti.....	17
Art.28 - Visite di inventari e di controllo.....	17
Art.29 - Tredicesima mensilità.....	17
Art.30 - Premio di risultato.....	17
Art.31 - Scatti di merito o di professionalizzazione.....	17
Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro.....	17
Art.33 - Assenze.....	17

Art.34 - Malattia.....	18
Art.35 - Obblighi del lavoratore.....	18
Art.36 - Periodo di comporto.....	18
Art.37 - Trattamento economico per malattia.....	18
Art.38 - Aspettativa non retribuita per malattia.....	18
Art.39 - Aspettativa.....	19
Art.40 - Infortunio.....	19
Art.41 - Astensione obbligatoria per maternità.....	19
Art.42 - Congedi parentali.....	19
Art.43 - Congedi e permessi per handicap.....	20
Art.44 - Congedo matrimoniale.....	20
Art.45 - Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni, rimborso spese chilometrico.....	20
Art.46 - Trasferimento.....	20
Art.47 - Distacco.....	21
Art.48 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento.....	21
Art.49 - Sistemi di video sorveglianza aziendale.....	22
Art.50 - Preavviso.....	22
Art.51 - Trattamento di fine rapporto.....	23
CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'.....	23
Art.52 - Contrattazione collettiva decentrata.....	23
CONTRATTI FLESSIBILI.....	25
LAVORO PART TIME.....	25
Art.53 - Tipologie di lavoro a tempo parziale.....	25
Art.54 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	25
Art.55 - Assunzione.....	25
Art.56 - Obblighi di comunicazione.....	25
Art.57 - Clausole flessibili ed elastiche.....	25
Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie.....	26
Art.59 - Retribuzione.....	26
Art.60 - Periodo di comporto per malattia.....	26
Art.61 - Consistenza dell'organico aziendale.....	26
Art.62 - Diritto di precedenza.....	26
LAVORO INTERMITTENTE.....	28
Art.63 - Definizione contratto di lavoro intermittente.....	28
Art.64 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente.....	28
Art.65 - Assunzione.....	28
Art.66 - Indennità di disponibilità.....	28
Art.67 - Retribuzione.....	29

Art.68 - Consistenza organico aziendale.....	29
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	30
Art.69 - Requisiti di applicabilità.....	30
Art.70 - Apposizione del termine.....	30
Art.71 - Periodo di Prova	30
Art.72 - Durata e proroghe.....	30
Art.73 - Proporzione numerica	30
Art.74 - Diritto di precedenza	31
Art.75 - Retribuzione.....	31
SOMMINISTRAZIONE.....	31
Art.76 -Sfera di applicabilità.....	31
Art.77- Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare.....	31
Art.78 - Retribuzione.....	32
TELELAVORO E LAVORO AGILE.....	32
Art.79 - Definizione.....	32
Art.80 - Sfera di applicabilità	32
Art.81 - Disciplina del rapporto.....	33
Art.82 - Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile	33
Art.83 - Poteri e obblighi del datore di lavoro.....	33
Art.84 - Dotazioni strumentali e utenze.....	33
Art.85 - Orario di lavoro.....	33
Art.86 - Contrattazione aziendale	34
ISTITUTI SINDACALI	35
Art.87 - Rappresentanze Sindacali	35
Art.88 - Rappresentanze Sindacali Aziendali	35
Art.89 - Assemblea.....	36
Art.90 - Referendum.....	36
Art.91 - Trattenuite sindacali.....	36
Art.92 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.	36
Art.93 - Osservatorio Nazionale.....	37
Art.94 - Enti Bilaterali Territoriali.....	37
Art.95 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.....	38
Art.96 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato.....	38
Art.97 - Assistenza Sanitaria Integrativa "FONDOSANI"	39
Art.98 - Fondi	39
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	40
Art.99 - Classificazione del personale.....	40
APPENDICI	42

1. REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO	42
Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale	42
Art.2 - Apprendistato professionalizzante	42
Art.3 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	42
Art.4 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca	42
Art.5 - Proporzione numerica	43
Art.6 - Disciplina del rapporto	43
Art.7 - Parere di conformità	43
Art.8 - Periodo di prova	43
Art.9 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	43
Art.10 - Obblighi del datore di lavoro	43
Art.11 - Doveri dell'apprendista	43
Art.12 - Trattamento normativo	44
Art.13 - Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante	44
Art.14 - Durata del contratto di apprendistato	44
Art.15 - Formazione	44
Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato	45
Art.18 - Rinvio alla legge	45
2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE	46
Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale	46
Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale	46
Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	46
Art.4 - Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali	46
Art.5 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale	46
Art.6 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale	46
Art.7 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione	46
Art.8 - Attivazione della procedura di conciliazione	47
Art.9 - Richiesta del tentativo di conciliazione	47
Art.10 - Convocazioni delle parti	47
Art.11 - Istruttoria	47
Art.12 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo	47
Art.13 - Risoluzione bonaria della controversia	47
Art.14 - Decisioni	47
Art.15 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione	48
Art.16 - Risoluzione della lite in via arbitrale	48
Art.17 - Controversie collettive	48
TABELLE RETRIBUTIVE	49

Premessa

La grande trasformazione del lavoro che è in corso e che si sta sviluppando con sempre maggiore velocità richiede che le Parti sociali si assumano la responsabilità di accompagnare i datori di lavoro e i loro collaboratori nella serena accettazione della necessità di abbracciare il cambiamento continuo, per potersi confrontare adeguatamente, come insieme, con la più accesa concorrenzialità che ha già investito le attività manifatturiere e che ora sta investendo, con crescente forza, anche le attività professionali e i servizi di ogni genere.

Una tale responsabilità si fonda su un rapporto aperto fra le Parti sociali e richiede, da un lato, strumenti contrattuali più semplici e aggiornati, e da altro lato una maggiore attenzione alle logiche collaborative e partecipative, sia all'interno delle organizzazioni produttive, attraverso la premialità di risultato, che tra le organizzazioni rappresentative, attraverso la bilateralità, con la quale si può attivare il welfare contrattuale; supportare il *welfare* aziendale/interaziendale o territoriale; svolgere la formazione lungo tutto l'arco della vita; gestire le istanze di certificazione dei contratti, di conciliazione, mediazione, arbitrato.

VALIDITA' DEL CONTRATTO

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente CCNL ha durata pari a tre anni, decorrente dal 01____ 2019 e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività le imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nonché le imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentino ritrasmissione di emittenti nazionali; i gruppi di emittenti e i consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea; le agenzie di informazione radiofonica e televisiva che prestano attività giornalistica quotidiana con carattere di continuità. Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro nelle Aziende del settore Broadcasting radiofonico e televisivo operanti in ambito locale e nazionale nonché nelle imprese fornitrici di contenuti editoriali e/o informativi (con esclusione dei dipendenti aventi qualifica giornalistica) operanti in ambito locale e nazionale, nelle imprese operanti nel settore del "Service Televisivo" e nelle imprese del settore cinematografico leggero (operante in tecnica digitale), della fotografia e dell'audiovisivo.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Il presente CCNL, ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuti lo sviluppo, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di *welfare* ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della libera contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale che qui di seguito si riporta e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle:

1. **Imprese di Broadcasting radiofonico e televisivo operanti in ambito locale e nazionale;**
2. **Imprese fornitrici di contenuti editoriali e/o informativi operanti in ambito locale e nazionale;**
3. **Emittenti e i consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea;**
4. **Imprese operanti nel settore del "Service Televisivo"**
5. **Imprese del settore cinematografico leggero, della fotografia e dell'audiovisivo.**

Il presente CCNL è applicabile anche ai lavoratori dipendenti di imprese che svolgono altre attività collaterali e complementari rispetto alle attività prevalenti nei settori summenzionati.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 - Assunzione - requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

1. la data di assunzione;
2. la tipologia e durata del rapporto;
3. l'orario di lavoro;
4. la qualifica di inquadramento e la posizione organizzativa;
5. il trattamento economico;
6. la/e sede/i di lavoro;
7. la durata del periodo di prova;
8. la durata delle ferie;
9. la durata del preavviso in caso di recesso.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @Book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

- a. Titoli di studio e altri titoli professionali;
- b. Certificato di residenza;
- c. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
- d. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- e. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- f. Curriculum Vitae;
- g. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art.2 - Periodo di prova

1. L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
2. Fermo restando in ogni caso i termini massimi previsti dall'art.10 della L.15.07.1966 n.604 e R.D.L 13.11.1924 n. 1825 convertito in Legge 18.03.1926 n.562, la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livelli	Giorni
Q - 1°	180
2° - 3° - 4° - 5°	90

3. I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di calendario.
4. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie.
5. Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello per cui è stato assunto. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diverrà definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal primo giorno di assunzione.
6. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere servizio, entro ventuno giorni di calendario. Durante il periodo di interruzione del periodo di prova per le cause suddette non decorrerà né il trattamento economico a carico dell'azienda, né l'anzianità di servizio.
7. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.
8. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti.

Art.3 - Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. In ogni caso il mutamento di mansioni e relativo inquadramento è comunicato per iscritto, a pena di nullità.
5. Nelle ipotesi di cui al punto 2) il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

6. Nelle sedi di cui all'art.2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento a e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.
8. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art.4- Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente

1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la Conflavoro PMI adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5 - Attuazione normativa

Le Parti stipulanti considerano le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che volgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata attraverso piattaforme eLearning anche per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del d.lgs.n.81/2008.
2. In merito al servizio RLST, affidato all' OPNASP Organismo Paritetico Nazionale, si fa riferimento all'Accordo interconfederale 29 giugno 2016 e s.m.i siglato dalle confederazioni sindacali.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità

1. Fermo restando che la durata massima dell'orario di lavoro è determinata dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni, si conviene che l'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali effettive e di 8 ore giornaliere, per una distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni lavorativi, o di ore 6,40 giornaliere per una distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni lavorativi. Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana la cui durata non potrà essere inferiore a una ora.
2. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore e orari multiperiodali sempre nel rispetto delle 40 ore in media annua.
4. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.44 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.
5. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, agli uffici competenti.
6. L'orario normale contrattuale dei lavoratori discontinui non può superare le 48 ore settimanali medie nel periodo di riferimento previsto dalla legge, data la normale variabilità presente in tutte le attività comprese nel campo di applicazione del presente CCNL. Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. n.2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.
7. Al lavoratore possono essere richieste, per esigenze tecnico-produttive eccezionali e non prevedibili per l'azienda, prestazioni individuali che eccedono l'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Reperibilità

8. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.
9. Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione;
10. La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Art.8 - Flessibilità/elasticità dell'orario contrattuale di lavoro

1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.
Nei turni avvicendati, dove è indispensabile la presenza continua dei lavoratori, l'orario di ciascun turno dovrà sovrapporsi di almeno 5 minuti all'inizio o alla fine.
Il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro supplementare o straordinario.
Le aziende si impegnano a trovare idonee soluzioni per ovviare al determinarsi di situazioni anomale.
Le parti convengono che, considerata la particolarità delle modalità con cui viene resa la prestazione giornaliera dal personale tecnico-produttivo, caratterizzata da periodi di lavoro frazionati, la durata minima di intervallo - ai fini del riposo giornaliero - potrà essere inferiore a 11 ore, ma comunque non minore di 9 ore.
2. Qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto, e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano soltanto parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.
5. L'azienda deve informare i lavoratori, con anticipo di almeno due settimane, della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
6. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt.13 e 14 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione di orario, permessi e ferie.
7. L'azienda può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

Art.9 - Banca delle ore

1. Le parti convengo di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.11, comma 3.

Art.10 - Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.
2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.

6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.
7. Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno saranno retribuite secondo le regole contrattuali e, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art.11 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o al servizio;
3. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
4. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a. lavoro straordinario diurno	34%
b. lavoro straordinario festivo diurno	54%
c. lavoro straordinario notturno	44%
d. lavoro straordinario festivo notturno	74%
6. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni.
7. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione prevista per il lavoro ordinario notturno e la maggiorazione più alta assorbe quella più bassa.
8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24 del presente contratto.

Art.12 - Lavoro notturno e a turni

1. Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del mattino.
2. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Art.13 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del d.lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:
 - a. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - b. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - c. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le caratteristiche di cui all'art.9, c.3, del D.Lgs.66/2003.
3. Per esigenze religiose, il lavoratore - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
4. Qualora una delle festività elencate all'art.17 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore in relazione al punto 3) del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.24 unitamente alla retribuzione mensile.
5. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Art.14 - Permessi retribuiti

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la normale retribuzione in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.
3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

Art.15 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

1. In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
4. Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.
5. In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art.16 - Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dalla normativa.

Art.17 - Lavoro festivo, lavoro domenicale e 4 Novembre

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1° novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Il godimento delle suddette festività verrà subordinato alle esigenze aziendali.
3. Nessuna detrazione potrà essere applicata sulle normali retribuzioni nell'ipotesi di mancata prestazione di lavoro durante le festività sopra indicate. Al personale che risulterà assente durante le suddette festività, per riposo settimanale, malattia, infortunio, sarà corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione. Per le festività che cadono durante il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio alla lavoratrice spetta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.
4. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente saranno compensate con la maggiorazione del 20% della normale retribuzione.
5. Resta salvo quanto disposto dall'art.13.
6. Per le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di Lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al 10% della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata. La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.
7. Al Lavoratore che presta servizio il giorno 4 Novembre spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio prestate senza alcuna maggiorazione oppure, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al Lavoratore con congruo anticipo.

8. Nell'ipotesi in cui il Lavoratore non venga chiamato a prestare servizio il giorno 4 Novembre, nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile
9. Nell'ipotesi di assenza del Lavoratore il giorno 4 Novembre per riposo settimanale, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
10. Nell'ipotesi di assenza del Lavoratore il giorno 4 Novembre per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, dovrà essere corrisposta l'integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Art. 18 - Sospensione ed interruzione del lavoro

1. In caso di sospensione o interruzione del lavoro per cause di forza maggiore per breve durata, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
2. In caso di interruzione del lavoro per cause di forza maggiore che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.
3. E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione o la sospensione.

Art.19 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a 5 o a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la normale retribuzione mensile.

Art.20 - Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
2. Le Aziende potranno concedere, in base a uno specifico patto formativo, permessi per la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento di specifico interesse per la crescita professionale dei lavoratori all'interno delle Aziende stesse.
3. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.
5. A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

Art.21 - Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Salvo diverse intese di cui al patto formativo ex art.20,2.
2. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
3. Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22 - Disciplina della richiesta di congedo

1. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione. Salvo diverse intese di cui al patto formativo ex art.20,2.
2. L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
3. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.
4. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
5. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art.23 - Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art.24 - Normale retribuzione

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a. paga base nazionale;
 - b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
 - c. eventuali scatti di merito o di professionalizzazione;
 - d. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.
2. Costituisce trattamento salariale integrativo l'eventuale Terzo elemento provinciale e/o l'eventuale Terzo elemento aziendale.
3. In caso di mancanza del trattamento salariale integrativo di cui al punto 3), l'azienda erogherà, tramite apposito accordo aziendale, la somma di € 140,00 annui a strumenti di welfare. Tale somma sarà riproporzionata per il personale part-time e sarà riassorbita da eventuali accordi successivamente stipulati.

Art.25 - Tipologie di retribuzione

1. La normale retribuzione è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL in atto nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla normale retribuzione i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto onnicomprensivo, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La normale retribuzione mensile viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali o saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.
5. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso alla cassa integrazione guadagni, nel qual caso avrà luogo soltanto il trattamento CIG, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
6. Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 2°, 3° e 4°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento, del 5% per il primo anno e del 2,5% nel secondo anno.
7. Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'E.B.I.A.S.P., autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

8. Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti (limitatamente ai livelli 1°, 2°, 3°, 4° e 5°) le retribuzioni ridotte come indicate al punto 6), sempre previa comunicazione da inviare all'E.B.I.A.S.P.

Art.26 - Minimi di paga

1. La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle accluse al presente CCNL.

Art.27 - Assorbimenti

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

Art.28 - Visite di inventari e di controllo

1. Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventari degli oggetti, strumenti o materiali affidatigli.
2. Per le visite personali di controllo sul lavoratore si fa riferimento all'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art.29 - Tredicesima mensilità

1. Nel corso dell'anno, l'azienda corrisponderà al personale dipendente rispettivamente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1/12 della mensilità della normale retribuzione.
2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
3. Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13a mensilità in unico rateo entro il giorno 20 del mese di dicembre di ogni anno anziché, in ratei mensili unitamente alla retribuzione corrente del mese.

Art.30 - Premio di risultato

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
2. Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Art.31 - Scatti di merito o di professionalizzazione

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
2. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Art.32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 6% della normale retribuzione.
2. L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Art.33 - Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.
2. Le motivazioni dell'assenza vanno comunque documentate entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai punti 1) e 2) del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.48, fatta salva la facoltà del datore di lavoro

di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.
2. In genere in caso di assenza per malattia la certificazione medica è inviata telematicamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS il quale, con la medesima modalità, la inoltra al datore di lavoro.
3. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
4. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48.

Art.35 - Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art.36 - Periodo di comportamento

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto per il seguente periodo:
 - a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo), anche sommando diverse malattie o infortuni;
2. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di cui al precedente punto 1) lettera a. nei limiti di scadenza del termine del contratto medesimo.

Art.37 - Trattamento economico per malattia

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore, avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
 - a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
 - b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
 - c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre);
 - d. in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della normale retribuzione giornaliera per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
3. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della normale retribuzione.
4. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.
5. Il lavoratore ha diritto all'integrazione di quanto erogato dall'Istituto previdenziale laddove l'Istituto stesso eroghi la relativa indennità di malattia. In base alle vigenti disposizioni di legge agli impiegati dipendenti da aziende classificate nel settore industriale (nel caso: industria dello spettacolo), non provvedendo l'INPS all'assistenza economica di malattia, il trattamento economico è erogato direttamente e integralmente dalle aziende. In ogni caso l'integrazione verrà corrisposta nei limiti indicati nei punti a), b), c), d), e) del comma 2) del presente articolo.

Art.38 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa generica, debitamente certificato (con certificati medici o di degenza ospedaliera), di durata non superiore a 120 giorni, durante il quale non decorrerà retribuzione né maturerà alcun istituto contrattuale. Per poter beneficiare dell'aspettativa generica il Lavoratore non deve avere già fruito dell'aspettativa in precedenza.
2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il Lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.

Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche

3. Per i malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo precedente sarà prorogato, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
4. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno far pervenire all'azienda l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Lavoratori affetti da tubercolosi

5. Ai Lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
6. Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
7. Ai sensi dell'art. 9 della L. 14.12.1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
8. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti interessate.

Art.39 - Aspettativa

1. Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art.40 - Infortunio

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della normale retribuzione.
2. L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della normale retribuzione.
3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

Art.41 - Astensione obbligatoria per maternità

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e una integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera. 2) In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.

Art.42 - Congedi parentali

1. Ai sensi dell'art.32 del d.lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o

frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, le parti si attengono a quanto previsto dall'art.32 c.1ter del d.lgs.n.151/2001.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai sensi dell'art.47 del d.lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art.43 - Congedi e permessi per handicap

1. Ai sensi dell'art.42 c.2 del d.lgs.n.151/2001 e successive modifiche, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33, c.3, della Legge n.104/1992, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1 medesima legge, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazioni di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Art.44 - Congedo matrimoniale

1. Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio o di unione civile spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla normale retribuzione.
3. Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 giorni prima della data fissata per il matrimonio.

Art.45 - Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni, rimborso spese chilometrico.

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale. In mancanza del suddetto regolamento verranno applicate le diarie giornaliere nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e/o regolamentari.
2. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
3. Al lavoratore che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.48.

Ritiro patente

4. Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista o che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione, a meno che, ove possibile, non sia concordata tra le parti l'assegnazione degli stessi ad altre mansioni; in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente al livello di assegnazione.

Risarcimento danni

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

Rimborso spese chilometrico

8. L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Art.46 - Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.
3. Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.
4. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui al precedente punto 3 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
5. Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Art.47 - Distacco

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. Il distacco che comporti mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire solo soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
3. Resta ferma la disciplina prevista dall'art.8, comma 3, del D.L. 20 maggio 1993 n. 148 convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993 n.236.
4. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni.

Art.48 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Premessa

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

- osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze, svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL e degli accordi, con la massima diligenza ed assiduità;
- conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, evitando di propalare notizie riguardanti le strategie di mercato dell'Azienda stessa;
- in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.
- rispettare le disposizioni aziendali.

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
 - e. licenziamento individuale.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
6. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
8. Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all'art.7 della Legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria.
9. Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall' E.B.I.A.S.P.
10. A titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione, in base alla gravità dell'infrazione stessa, il lavoratore che:
 - a. ponga in essere assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni;
 - b. abbandoni, senza giustificato motivo, il proprio posto di lavoro;
 - c. ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

- d. provochi guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende a causa di disattenzione o negligenza;
 - e. contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
 - f. non esegua il lavoro con assiduità o lo esegua con negligenza.
11. In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:
- a. gravi guasti provocati al materiale dell'azienda provocati da negligenza;
 - b. assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
 - c. irregolare dolosa scritturazione o timbratura delle schede di rilevazione presenze al lavoro;
 - d. abbandono del posto di lavoro nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
 - e. recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a), b) e c) sopra indicate al punto 10);
 - f. gravi offese rivolte al proprietario, alla sua famiglia, alla clientela, ai superiori e ai colleghi di lavoro;
 - g. ripetuto stato di ubriachezza;
 - h. asportazione o danneggiamento volontario di materiale aziendale;
 - i. grave insubordinazione e comportamento oltraggioso verso i superiori;
 - j. grave abuso della disciplina relativa al trattamento di malattia;
 - k. litigio seguito da vie di fatto, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto.
12. Il licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
13. Le norme sopra indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.
14. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.
15. L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Tentativo di ricollocazione del lavoratore licenziato

16. In caso di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo, le Parti concordano sull'opportunità di promuovere un tentativo di ricollocazione del/dei lavoratore/lavoratori licenziato/i tramite la stipula di un apposito accordo sindacale che potrà, tra l'altro, prevedere il supporto di Conflavoro PMI o dell'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.B.I.A.S.P.
17. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato, la Conflavoro PMI adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.

Art.49 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

1. In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
3. La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
4. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art.50 - Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso all'altra parte; il datore di lavoro con atto scritto consegnato al lavoratore o inviato con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione; il lavoratore attraverso la procedura per le dimissioni telematiche.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per qualunque causa che giustifichi il licenziamento in tronco.
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Q	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1° - 2°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
3°	1 mese	40 giorni	50 giorni
4°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
5°	15 giorni	20 giorni	30 giorni

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

Art.51 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - a. minimo tabellare;
 - b. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - c. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - d. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - e. tredicesima;

Richiesta di anticipazione

3. Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
 - d. spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i..
4. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.

Corresponsione del TFR

5. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
6. Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Art.52 - Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle articolazioni dell'Ente Bilaterale a livello regionale o territoriale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.
2. Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti economici extracontrattuali e, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti aziendali dei lavoratori o approvato dalla maggioranza dei dipendenti, anche gli altri istituti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.
3. Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.

4. Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali delle Parti stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al punto precedente.
5. Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.53 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art.54 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale, salve diverse prescrizioni di legge.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti all'atto del passaggio stesso, salvo diverse disposizioni di legge, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
4. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei mensili di normale retribuzione relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Art.55 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.56 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare la RSA, ove esistente, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale e sulla relativa tipologia.
2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Art.57 - Clausole flessibili ed elastiche

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del d.lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
 - c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.
5. E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso esclusivamente al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la maggiorazione del 1,5% della quota oraria della retribuzione. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 20%. Tali percentuali sono comprensive dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge.
9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
10. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
 - a. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
 - b. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
 - c. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.
11. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del d.lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
 - a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle prestazioni svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del d.lgs.n.81/2015 ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art.3 del d.lgs.n.66/2003.
3. Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario o supplementare, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.
5. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione maggiorata del 20%. Tale percentuale è comprensive dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge.
6. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art. 11) del presente CCNL.

Art.59 - Retribuzione

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
 - a. l'importo della retribuzione oraria;
 - b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
 - c. la maternità;
 - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
 - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - f. l'accesso ai servizi aziendali;
 - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
 - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale.

Art.60 - Periodo di comporto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi

Art.61 - Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art.62 - Diritto di precedenza

1. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.
2. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, il convivente legalmente dichiarato, il soggetto unito civilmente, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della Legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
4. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs.n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
7. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

LAVORO INTERMITTENTE

Art.63 - Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi dell'art.13 c.1 del d.lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art.64 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa.
2. Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
3. Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- a. week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00 fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
 - b. vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - c. vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - d. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
 - e. un massimo di tre mensilità per comprovate esigenze aziendali individuate di comune accordo fra l'azienda e la RSA.
 - f. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti e legato a particolarità aziendali.
4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.65 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
 - a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
 - b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo (indennità di disponibilità);
 - d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata all' Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Art.66 - Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.

2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della normale retribuzione prevista dall'art.24.
3. L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.
4. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.
5. Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
6. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 4), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
7. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.

Art.67 - Retribuzione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie.
3. In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.
4. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Art.68 - Consistenza organico aziendale

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

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.69 - Requisiti di applicabilità

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività.
2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. Ai sensi dell'art.19 c.2 del d.lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i ventiquattro mesi.
4. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
5. L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del d.lgs.n.151/2001.
6. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.70 - Apposizione del termine

1. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
2. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
3. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art.71 - Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori o pari all'anno, la durata del periodo di prova non potrà comunque essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art.72 - Durata e proroghe

Il contratto a tempo determinato potrà essere rinnovato o prorogato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art.73 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra
2. Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
 - da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
 - per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - per sostituzione di lavoratori assenti;
 - con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
4. Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art.74 - Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.
2. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali
3. Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.
4. Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
5. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.75 - Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

SOMMINISTRAZIONE

Art.76 -Sfera di applicabilità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.77- Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

1. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs.n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.
2. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

3. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.
4. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
5. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.78 - Retribuzione

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

Art.79 - Definizione

1. Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza una presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il lavoro agile è modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
2. Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:
 - a. autisti;
 - b. operatori di vendita;
 - c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
 - d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.
3. Il Telelavoro può essere di tre tipi, senza escludere la promiscuità tra gli stessi:
 - a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
 - b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
 - c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.
4. Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.
5. Per il tipo 3) b. è richiesto che il lavoratore comunichi all'azienda il sito prescelto, sia agli effetti dell'adempimento degli obblighi di sicurezza che ai fini delle coperture assicurative.
6. Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente punto 3), ferma restando l'alternanza del lavoro in sede aziendale come da tipo legale.

Art.80 - Sfera di applicabilità

1. Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del telelavoro, a tempo determinato o indeterminato.
3. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda.
4. Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.
5. Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Art.81 - Disciplina del rapporto

1. Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.
2. Il telelavoro o il lavoro agile può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato, qualunque sia il modo in cui si espleta.
3. Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.

Art.82 - Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile

1. Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro o al lavoro agile nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente lo status precedentemente acquisito.
4. Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

Art.83 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
3. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.
4. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
6. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art.84 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Art.85 - Orario di lavoro

1. Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

2. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del d.lgs.n.66/2003.
3. Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi.

Art.86 - Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione aziendale è demandata:
 - a. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - b. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - c. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - d. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - e. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - f. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
 - g. In mancanza di contrattazione aziendale varranno gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore.
2. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

ISTITUTI SINDACALI

Art.87 - Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - a. di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - b. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n.1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
4. I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
7. Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art.88 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - a. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
 - b. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - c. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
4. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.
5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
9. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
10. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

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

Art.89 - Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.
3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.
4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.
7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.90 - Referendum

1. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
2. I *referendum* sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.91 - Trattenute sindacali

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

Art.92 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.BI.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
2. E.BI.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine E.BI.A.S.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
 - c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
 - d. elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
 - f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
 - g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.121, 131 e 132 del presente CCNL, e ne coordina le attività;
 - h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
 - i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

- k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
 - o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - p. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - q. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
4. E.BI.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
7. E.BI.A.S.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
9. Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
10. La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.93 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.BI.A.S.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale- E.BI.A.S.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.BI.A.S.P. Territoriali;
 - c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'E.BI.A.S.P. Nazionale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.94 - Enti Bilaterali Territoriali

1. E.BI.A.S.P. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

- b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
 - e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
 - f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
 - i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
 - j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
2. E.BI.A.S.P. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.BI.A.S.P. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. E.BI.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.95 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.

Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l' Organismo Paritetico Nazionale Settore Privato, in sigla O.P.N.A.S.P. costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.
2. O.P.N.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.
3. A tal fine O.P.N.A.S.P. attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro; svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l' Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
 - Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell' art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
 - Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell' organismo paritetico e il nominativo o i no
 - Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Art.96 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di euro 7,50 (€ sette/50) suddivisi per € 6,50 a carico azienda e € 1,00 a carico del dipendente per le mensilità previste dal presente CCNL;
2. La quota relativa all'assistenza contrattuale a favore dell'EBIASP a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00 (€ dieci/00)
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 25,00 lordi.
4. L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste dal CCNL e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

5. Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433
6. L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO PMI, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - E.B.I.A.S.P. e al Fondo Sanitario "FONDOSANI" non può avvalersi del presente contratto.

Art.97 - Assistenza Sanitaria Integrativa "FONDOSANI"

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa è il FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del Servizio Sanitario Nazionale.
2. A decorrere dal 01 dicembre 2019 sono iscritti al FONDOSANI tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
3. Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.
4. Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, secondo la seguente tabella:

da 1 a 5 :	€ 50,00
da 6 a 15 :	€ 100,00
da 16 a 30 :	€ 150,00
da 31 a 40 :	€ 250,00
da 41 a 50 :	€ 300,00

5. I contributi di cui ai punti 3) e 4), unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, vanno versati in un'unica soluzione o mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI. all'IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368.
6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. I contributi di cui ai commi 3 e 4 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Art.98 - Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 denominato FONDO FORMAZIONE ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsal.

Fondo di Solidarietà

Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Fondo di Previdenza Complementare

Le Confederazioni concordano di costituire il fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale, così come previsto dal D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 1,00% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.99 - Classificazione del personale

Il personale è inquadrato in una classificazione unica, articolata su sei livelli retributivi per il settore televisivo e radiofonico in base alle relative declaratorie e profili esemplificativi, fermo restando che la distinzione tra "quadri", "impiegati" e "operai" viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme che fanno riferimento a tali qualifiche.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essa considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Ai lavoratori che vengano eventualmente assegnati all'esecuzione di mansioni classificabili nell'ambito di diversi livelli, sarà riconosciuto il livello corrispondente alla mansione di contenuto superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza di tempo e sia svolta con normale continuità.

Per le mansioni non rappresentate nei profili l'inquadramento viene effettuato, nell'ambito dello stesso livello, sulla base delle declaratorie utilizzando, per analogia, i profili esistenti.

In considerazione delle peculiari esigenze del settore e particolarmente nelle strutture regionali e locali, per favorire uno sviluppo professionale dei lavoratori, viene chiarito che l'organizzazione del lavoro presuppone il ricorso alla interscambiabilità delle mansioni in aree professionali compatibili.

Le aziende confermano l'orientamento a valorizzare, in relazione a necessità od opportunità organizzative ed in presenza dei requisiti necessari, le risorse umane disponibili favorendo lo sviluppo professionale, dalle mansioni d'ordine alle mansioni di concetto, anche attraverso corsi di aggiornamento.

Alla luce della particolare evoluzione tecnologica e dell'emergere di nuove figure professionali, le parti convengono di incontrarsi per valutare eventuali integrazioni all'inquadramento professionale relativo alle nuove figure emerse. A tal fine le parti costituiranno entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto una Commissione paritetica "ad hoc".

Classificazione per il settore televisivo e radiofonico

Quadro

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive nelle rispettive aree funzionali:

- Editoriale;
- Produttivo;
- Amministrativo, Commerciale e Servizi;
- Marketing.

Al personale inquadrato al presente livello spetta una indennità di funzione pari ad € 150,00.

1° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti di coordinamento con comprovate capacità gestionali ed organizzative, derivanti da esperienza e conoscenza nel settore di appartenenza

Profili esemplificativi

Impiegati:

- Responsabile di servizio tecnico:
- amministrativo;
- commerciale e servizi;
- marketing;

Responsabile di area:

- editoriale (regista, coreografo, autore, direttore di fotografia);
- programmi;
- progetti scenografici;
- pubbliche relazioni e marketing.

2° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono in autonomia le proprie attività, secondo le direttive impartitegli dal responsabile. Tali mansioni richiedono il possesso di elevate competenze professionali, specialistiche e di natura tecnica e/o artistico creativa.

Profili esemplificativi

Impiegati:

- tecnico di produzione (audio, video, montaggio, ripresa, impianti scenografici, ecc.);
- tecnico di manutenzione AF/BF;
- tecnico di grafica, ICT e web master
- impiegato editoriale (assistente regista, assistente scenografo, conduttore/animatore, documentatore, ideatore costumi, programmatore palinsesto, redattore testi, ecc.);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente menzionate

3° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono, con elevate conoscenze tecnico-professionali nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi

Impiegati:

- tecnico di produzione (audio, video, montaggio, ripresa e troupe ENG, impianti scenografici, ecc.);
- tecnico di manutenzione AF/BF;
- tecnico di grafica, ICT e web master
- impiegato editoriale (assistente programmatore palinsesto, assistente redattore testi, ecc.);

Operai:

- Capo operaio;
- Elettricista;
- Manutentore;
- Costruttore scenografico;
- Trucco/Parrucco;
- Costumi;
- Arredatore;
- Servizi;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente menzionate

4° livello - Mansioni di concetto

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono, con buone conoscenze tecnico-professionali nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi

Impiegati:

- tecnico di produzione (audio, video, montaggio, ripresa e troupe ENG, impianti scenografici, ecc.);
- tecnico di manutenzione AF/BF;
- tecnico di grafica, ICT e web master
- impiegato;

Operai:

- Elettricista;
- Manutentore;
- Costruttore scenografico;
- Trucco/Parrucco;
- Costumi;
- Arredatore;
- Servizi;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente menzionate

5° livello - Mansioni d'ordine

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono, con conoscenze tecnico-professionali nell'ambito della propria mansione, operazioni la cui esecuzione richiede capacità di elaborazione e/o attuazione.

Profili esemplificativi

Impiegati:

- tecnico di produzione (audio, video, montaggio, ripresa e troupe ENG, impianti scenografici, ecc.);
- tecnico di manutenzione AF/BF;
- tecnico di grafica, ICT e web master
- impiegato;

Operai:

- Aiutante di studio;
- Magazziniere;
- Manovale;
- Manutentore;
- Servizi;
- Operaio comune;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente menzionate.

APPENDICI

1. REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO

Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine.
2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 d.lgs.n.81/2015 e come compiutamente disciplinato nel successivo art.19, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Art.2 - Apprendistato professionalizzante.

1. Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 c.1 d.lgs.n.81/2015).

Art.3 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al d.lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss d.lgs.n.81/2015).
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 d.lgs.n.81/2015).
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

1° ANNO	50%
2° ANNO	50%
3° ANNO	65%
4° ANNO	70%

La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la cui durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

4. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.

Art.4 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 d.lgs.n.81/2015).
2. 2) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Fermo quanto sopra, si applica (anche ai fini della retribuzione

delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare) quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante.

3. 3) Per l'inquadramento finale nel livello 1 l'unico contratto che potrà essere stipulato è il contratto di apprendistato di alta formazione.

Art.5 - Proporzioni numerica

1. In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
2. In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
3. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art.6 - Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale e il tutor assegnato.
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'E.B.I.A.S.P.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art.7 - Parere di conformità

1. Il datore di lavoro, anche preventivamente all'assunzione, potrà richiedere, anche a mezzo PEC, l'assistenza dell'E.B.I.A.S.P. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso e reperibile alla seguente pagina: <http://www.ebiasp.it/apprendistato/>
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art.8 - Periodo di prova

1. E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.9 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
2. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro nell'apposito libretto formativo.

Art.10 - Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
 - a. di impartire o di far impartire nella sua azienda all'apprendista l'insegnamento necessario affinché possa conseguire le capacità per ottenere la qualifica prevista;
 - b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;
 - d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art.11 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
 - a. seguire le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dalla persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale;
 - b. prestare la sua attività con la massima diligenza;
 - c. frequentare con assiduità e impegno i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione professionale;

- d. seguire con la massima diligenza e impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti
- e. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.
- f. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.12 - Trattamento normativo

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

Art.13 - Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante

- 1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 4°.
- 2. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:
 - primo anno: 80%
 - secondo anno: 85%
 - terzo anno: 90%
- 3. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
- 4. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art.14 - Durata del contratto di apprendistato

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi.

Art.15 - Formazione

A. Durata

- 1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 per i livelli 2° e 3°, 60 per il livello 4°.
- 2. Le attività formative svolte in precedenza presso altri datori di lavoro, riferite allo stesso profilo professionale e stesse specifiche mansioni, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi a condizione che non sia intercorso tra un periodo e l'altro una interruzione superiore all'anno. E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 3. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B. Contenuti

- 1. Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 2. E' prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
- 3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. comunicazione e competenze relazionali;
 - b. organizzazione del lavoro;
 - c. disciplina del rapporto di lavoro;
 - d. misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
- 5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e. conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;

- f. conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti il contesto aziendale;
- 6. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire o comunque prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

Art.18 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma8, del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii.

2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE

Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
2. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
3. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
4. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
5. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
3. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
4. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.4 - Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali

1. Le Commissioni di Conciliazione Regionali intervengono per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.
2. Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
3. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionale e/o territoriale ogni qual volta sia richiesto, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriali o aziendali.

Art.5 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
2. A livello procedurale valgono le regole della Commissione nazionale, in quanto applicabili.

Art.6 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
3. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art.7 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale- E.B.I.A.S.P. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La composizione è la medesima della Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.B.I.A.S.P. Nazionale. In mancanza della Commissione di Conciliazione Territoriale si fa riferimento, in unico grado, alla Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.8 - Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.9 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art.10 - Convocazioni delle parti

1. La Commissione di Conciliazione provvede tempestivamente alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.11 - Istruttoria

1. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.12 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato a cura della parte interessata, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
4. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.13 - Risoluzione bonaria della controversia

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

Art.14 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.15 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del d.lgs.n.276/2003 e successive modifiche.
2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.16 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art.17 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

TABELLE RETRIBUTIVE

Settore Radiotelevisivo - Service di produzione

I minimi contrattuali tabellari mensili:

Tabella A

Livello	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022
Quadri	1.530,00	1.574,00	1.620
Primo livello	1.377,00	1.417,00	1.458
Secondo livello	1.275,00	1.312,00	1.350
Terzo livello Super	1.173,00	1.207,00	1.242
Terzo livello	1.071,00	1.102,00	1.134
Quarto livello	1.020,00	1.050,00	1.080

Tabella B (Indennità di Contingenza)

Livello	Ind. Contingenza
Quadri	536,58
Primo livello	533,22
Secondo livello	528,62
Terzo livello Super	525,80
Terzo livello	520,57
Quarto livello	516,08

CCNL RADIO E TV

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Radio e TV, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

