CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Installatori e Manutentori Piscine

Sottoscritto dalle parti sindacali datoriali e dei lavoratori:

CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA

In vigore dal
01.12.2019 al **30.11.2022**

In vigore dal01/12/2019 al30/11/2022

L'anno **2019** il giorno 27 del mese di novembre in Roma, presso la sede della Fesica CONFSAL, P.zza di Villa Carpegna n.58,

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Giuseppe Pullara, Giuseppe Ligotti, Bertino Trolese, Andrea Bigi, Sandro Susini, Angelo Bramato, Stefano Alemanno e Maurizio Centra, Antonio Ramundo e Rossana Prola presidente di ACQUANET aderente Conflavoro,

e

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo
con l'assistenza della CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese di Installazione e Manutenzione Piscine

Roma, 27/11/2019

Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Giuseppe Pullara, Giuseppe Ligotti, Bertino Trolese, Andrea Bigi, Sandro Susini, Angelo Bramato, Stefano Alemanno, Maurizio Centra, Antonio Ramundo e Rossana Prola

Bruno Mariani
Angelo Raffaele Margiotta, Alfredo Mancini, Andrea De Stasio, Letizia Giello, Flaminia Mariani, Pasquale Inverno, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini, Francesco di Matteo

SOMMARIO

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

Art.33 - Assenze....15
Art.34 - Malattia....15
Art.35 - Obblighi del lavoratore....15
Art.36 - Periodo di comporto....15
Art.37 - Trattamento economico per malattia....15
Art.38 - Aspettativa non retribuita per malattia....16
Art.38 bis - Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche....16
Art.38 ter – Lavoratori affetti da tubercolosi....16
Art.39 - Aspettativa....16
Art.40 – Infortunio....16
Art.41 - Astensione obbligatoria per maternità....17
Art.42 - Congedi parentali e per malattia del figlio....17
Art.43 - Congedi e permessi per handicap....17
Art.44 - Congedo matrimoniale....17
Art.45 - Trasferte, ritiro patente, rimborso spese chilometrico....17
Art.48 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento....18
Art.49 - Sistemi di video sorveglianza aziendale....19
Art.50 - Preavviso....19
Art.51 - Trattamento di fine rapporto....20
Art.52 - Contrattazione collettiva decentrata....20
CONTRATTI FLESSIBILI....21
LAVORO PART TIME....21
Art.53 - Tipologie di lavoro a tempo parziale....21
Art.54 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale....21
Art.55 - Assunzione....21
Art.56 - Obblighi di comunicazione....21
Art.57 - Clausole flessibili ed elastiche....21
Art.58 - Prestazioni supplementari e straordinarie....22
Art.59 - Retribuzione....22
Art.60 - Periodo di comporto per malattia....22
Art.61 - Consistenza dell'organico aziendale....22
Art.62 - Diritto di precedenza....22
LAVORO A TEMPO DETERMINATO....24
Art.63 - Requisiti di applicabilità....24
Art.64 - Apposizione del termine....24
Art.65 - Periodo di Prova....24
Art.66 - Durata e proroghe....24
Art.67 - Proporzione numerica....24

Art.68 - Diritto di precedenza....25
Art.69 - Retribuzione....25
SOMMINISTRAZIONE....26
Art.70 - Sfera di applicabilità....26
Art.71 - Tutela del lavoratore....26
Art.72 - Esercizio del potere disciplinare....26
Art.73 - Retribuzione....26
TELELAVORO E LAVORO AGILE....26
Art.74 - Definizione....26
Art.75 - Sfera di applicabilità....27
Art.76 - Disciplina del rapporto....27
Art.77 - Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile....27
Art.78 - Poteri e obblighi del datore di lavoro....27
Art.79 - Dotazioni strumentali e utenze....28
Art.80 - Orario di lavoro....28
Art.81 - Contrattazione aziendale....28
ISTITUTI SINDACALI....28
Art.82 - Rappresentanze Sindacali....28
Art.83 - Rappresentanze Sindacali Aziendali....29
Art.84 - Assemblea....29
Art.85 - Referendum....30
Art.86 - Trattenute sindacali....30
Art.87 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.....30
Art.88 - Osservatorio Nazionale....31
Art.89 - Enti Bilaterali Territoriali....31
Art.90 - Osservatori Territoriali....32
Art.91 - Finanziamento Ente Bilaterale Autonomo del settore privato....32
Art.92 - Assistenza Sanitaria Integrativa “FONDOSANI”....32
Art.93 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.NA.S.P.....33
Art.94 - Fondi....33
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE....34
Art.95 - Classificazione del personale....34
APPENDICI....36
1. REGOLAMENTO DELL’APPRENDISTATO....36
Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale....36
Art.2 - Apprendistato professionalizzante....36
Art.3 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria36
superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore....36

Art.5 - Proporzione numerica 36
Art.6 - Disciplina del rapporto 36
Art.7 - Parere di conformità 37
Art.8 - Periodo di prova 37
Art.9 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 37
Art.10 - Obblighi del datore di lavoro 37
Art.11 - Doveri dell'apprendista 37
Art.12 - Trattamento normativo 37
Art.13 – Durata e trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante 37
Art.15 - Formazione 38
Art. 16 – Apprendistato stagionale 38
Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato 39
Art.18 - Rinvio alla legge 39
2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE 40
Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale 40
Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale 40
Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale 40
Art.4 - Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali 40
Art.5 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale 40
Art.6 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale 40
Art.7 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione 40
Art.8 - Attivazione della procedura di conciliazione 41
Art.9 - Richiesta del tentativo di conciliazione 41
Art.10 - Convocazioni delle parti 41
Art.11 - Istruttoria 41
Art.12 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo 41
Art.13 - Risoluzione bonaria della controversia 41
Art.14 - Decisioni 41
Art.15 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione 42
Art.16 - Risoluzione della lite in via arbitrale 42
Art.17 - Controversie collettive 42
TABELLA RETRIBUTIVA 43

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 insiemi, 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.
Stante le caratteristiche di multidisciplinarietà insite nelle attività di installazione e manutenzione piscine, le Parti, con la stesura del presente contratto, intendono disciplinare in maniera omogenea per tutto il territorio e per tutte le aziende i rapporti di lavoro al fine di garantire uniformità di trattamento.

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 dicembre 2019 al 30 novembre 2022 e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività indicate nel campo di applicazione.
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 CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente e, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.
Il presente CCNL si applica alle aziende rientranti nel settore della installazione e manutenzione piscine, sia pubbliche che private, sia coperte che scoperte, intendendo con questo la promozione, la vendita, la fornitura ed il montaggio di componenti che formano la struttura e l'impianto di una piscina, nonché la successiva manutenzione, comprese tutte le attività connesse a quelle sopra descritte.
Considerato il fatto che le piscine scoperte sono operative solamente nei mesi estivi, le attività di manutenzione, consistenti in:
- apertura della piscina
- pulizia della vasca
- operazioni di manutenzione ordinaria dell'impianto di trattamento acqua
- approvvigionamento di prodotti chimici
- messa a riposo della piscina

possono essere considerate stagionali e inquadrabili nel periodo che va dal mese di maggio al mese di ottobre.
Pertanto, per i lavoratori che eseguono le suddette operazioni, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali la cui durata è strettamente legata al periodo di apertura delle piscine.
In forza delle previsioni di cui all'art. 19, comma 2, d.lgs. 81/2015, i periodi di lavoro svolti con contratto di lavoro a tempo determinato stagionali non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 19 anzidetto;
Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato stagionali non è soggetta ai limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'assunzione di lavoratori a termine;

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. l'inquadramento, il livello e la qualifica;
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;

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.
2. Fermi 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:
   a. Quadri e Livello 4° 6 mesi;
   b. Altri livelli 3 mesi
3. 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, di quattordicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie.
4. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.
5. 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. Nelle ipotesi di cui al punto 2), il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, 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.
5. Nelle sedi di cui all'art.2113, 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.
6. 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.
7. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art.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, si fa riferimento all'Accordo interconfederale 29 giugno 2016 e s.m.i.

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro: flessibilità/elasticità

1. L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, da ripartire su 5 o 6 giorni settimanali in base alle esigenze aziendali.
2. In considerazione di particolari situazioni di servizio, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è consentito alle imprese di ripartire la durata 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 e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
3. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto, per es. di 173 ore, 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 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
4. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile 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.
5. La modalità di articolazione dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.
6. 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.
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. 8 : Articolazione dell'orario di lavoro: multiperiodicità.

Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le Parti, ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.Lgs 66/2003, riconoscono idonea l'adozione di una articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
A livello aziendale, tramite appositi accordi sottoscritti tra le le Parti stipulanti il presente contratto, verranno concordate le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al comma precedente da ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.

Art. 9 - Reperibilità

1. 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.
2. Uno specifico accordo 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; Tale accordo dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a 12,00 euro, in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.
3. 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.10 - Banca delle ore

1. Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, 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.12, comma 3.

Art.11 - Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.
2. La data e l'ora della richiesta rileveranno ai fini del diritto di precedenza.
3. Eccetto che nei mesi di maggio, giugno, luglio e agosto nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, potranno godere dei riposi compensativi e quindi assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva, un numero di lavoratori non superiore al 50% della forza occupata.
4. I riposi compensativi saranno in genere goduti in gruppi formati da 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, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lo straordinario.

Art.12 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario annuale di cui all'art.7, commi 1 e 2 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
   In caso di utilizzo degli istituti della flessibilità o della multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base alla articolazione di cui agli artt. 7 e 8.
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 alla produzione;
   - eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa e in tempo utile alle RSA.
3. Le parti concordano che una quota pari al 100% 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. Le prestazioni lavorative straordinarie saranno remunerate con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25 maggiorata delle percentuali sotto indicate:
   a. lavoro straordinario diurno 25%
   b. lavoro straordinario notturno 48%
   c. lavoro straordinario festivo 45%
6. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 22:00 e le ore 6:00.

Art.13 - Lavoro notturno e lavoratori notturno

1. Per le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 22:00 alle ore 6:00 è previsto il pagamento della retribuzione oraria con la maggiorazione del 15%.

Art.14 - 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
2. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le Parti.
3. Per le ore di lavoro effettuate nei giorni di riposo settimanale è prevista la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 25, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, nel rispetto della normativa in materia.

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

Art.16 - 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.17 - 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.18 - Lavoro festivo, lavoro domenicale e 4 Novembre

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato il:
2. 1° gennaio (Capodanno);
3. 6 gennaio (Epifania);
4. lunedì di Pasqua;
5. 25 aprile;
6. 1° maggio (Festa del lavoro);
7. 2 giugno (Festa della Repubblica);
8. 15 agosto (Assunzione);
9. 1° novembre (Ognissanti);

10. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
11. 25 dicembre (S. Natale);
12. 26 dicembre (S. Stefano);
13. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
14. Nel caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa durante le festività sopra indicate, nessuna riduzione potrà essere applicata sulle normali retribuzioni.
15. Nel caso di assenza durante le summenzionate festività, per malattia, infortunio, riposo settimanale si prevede l'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
16. Nel caso di festività che coincidono con 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.
17. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi saranno compensate, oltre alla normale retribuzione giornaliera, con la retribuzione delle ore di lavoro prestate maggiorate del 18%. La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale e la maggiorazione per lavoro festivo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.
18. 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 o, in alternativa, il corrispondente riposo compensativo, subordinato alle esigenze aziendali.
19. Nell'ipotesi in cui il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio il giorno 4 novembre, nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile.
20. Nell'ipotesi di assenza del lavoratore il giorno 4 novembre per riposo settimanale, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
21. Nell'ipotesi di assenza del lavoratore il giorno 4 novembre per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, dovrà essere corrisposta l'integrazione delle relative indennità fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

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 ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Dal calcolo del suddetto periodo di ferie pertanto devono essere esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui all'art. 18 che cadono nel periodo stesso. Conseguentemente il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
2. È facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.
4. Per cause relative al servizio, il datore di lavoro può richiamare il dipendente dalle ferie. In questo caso al lavoratore è riconosciuto il diritto 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.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostituiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione di cui all'art.25 per 26.
6. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui all'art.25.

Art.20 - Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio, le aziende concederanno permessi straordinari retribuiti ai lavoratori, non in prova, per la frequenza di corsi di studio rientranti nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti sia pubblici che parificati. Ai dipendenti è riconosciuto il diritto di richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore pro capite in un triennio rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Tale monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento. La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata.
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. 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. eventuale premialità di risultato;
   e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

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 omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La normale retribuzione mensile viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte da parte del personale con qualifica di operaio e, per il personale con qualifica di impiegato, 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 mensilizzata ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento. A livello aziendale può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori rivestenti qualifica di operaio.
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 come di seguito indicato:
   - primo anno: 5%
   - secondo anno: 2,5%

7. Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'E.BI.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 le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento così come indicato al punto 6) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'E.BI.A.S.P.

Art.26 - Minimi di paga

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nella tabella acclusa al presente CCNL.

Art.27 - Assorbimenti

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

Art.28 - Trattamento personale a provvigione

1. Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale determinazione dovrà risultare per iscritto. Comunque, salvo diversi accordi, dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla normale retribuzione. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
2. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

Art.29 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà al personale dipendente rispettivamente a titolo di tredicesima e di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio ed il periodo feriale. In quest'ultimo caso la quattordicesima sarà corrisposta con la retribuzione del mese di luglio e sarà pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ogni anno.
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 e 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni.
3. Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la 13a e 14a mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

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, può 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 un 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.
3. Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato come condizione di

miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

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 3% 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. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1) 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, 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, comunicando il numero di protocollo telematico.
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 mette a disposizione del 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 comporto

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
   a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo), anche sommando diverse malattie o infortuni;
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.
3. 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.

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. e non deve trattarsi di malattie croniche e/o psichiche fatto salvo quanto disposto nel successivo art. 38 bis.
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.

Art.38 bis - Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche

1. Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente 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.
2. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno consegnare all'azienda l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa dell'attività lavorativa, con l'indicazione dei giorni di proroga concessi dal medico curante oppure dalla struttura ospedaliera.

Art.38 ter – Lavoratori affetti da tubercolosi

1. 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.
2. Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
3. 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.
4. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, 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. Il lavoratore è tenuto, salvo casi di forza maggiore, a comunicare immediatamente l'infortunio al proprio datore di lavoro.
2. L'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL viene corrisposta dall'azienda a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, fino a raggiungere:

- per i tre giorni di carenza il 60%;
- il 100% della normale retribuzione per i giorni successivi e fino al 180° giorno.

3. L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
4. In caso di assenza per invalidità temporanea assoluta per infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto di lavoro oltre il periodo di comporto di 180 giorni e fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL. Durante l'aspettativa suddetta non maturerà alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio. Tale richiesta sarà subordinata alla esibizione di certificazione medica che dimostri la prosecuzione della condizione di inabilità temporanea assoluta e dovrà essere presentata all'azienda entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto. Inoltre, dovrà presentare idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta per tutta la durata dell'aspettativa.

Art.41 - Astensione obbligatoria per maternità

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'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 e per malattia del figlio

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 secondo le modalità stabilite nel suddetto articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del suddetto articolo.
2. Nell'ambito del suddetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
   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. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.
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. 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, rimborso spese chilometrico

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, potrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da accordo aziendale.

Ritiro patente

2. Ai lavoratori mobili o trasfertisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e 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 né la maturazione di alcun istituto contrattuale.

Rimborso spese chilometrico

3. L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.
4. 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.
5. 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 esplicare 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;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda stessa o che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'azienda;
- 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 possono essere applicati non 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.BI.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.

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
Quadri	3 mesi	4 mesi	5 mesi
livello 4°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
livello 2° e 3°	1 mese	45 giorni	2 mesi
livello 1°	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.

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 maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
   d. tredicesima;
   e. quattordicesima.

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 60 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.

Art.52 - Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle Associazioni Regionali o Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscrittrici del presente CCNL, 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:
3. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
4. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
5. "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. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente al ricorrere in 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 di una modifica della collocazione temporale saranno 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%.

9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
   a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
   b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
   c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
10. 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, 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%.
6. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12,5 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, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

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 ingravescenti, 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 ingravescenti riguardanti il coniuge, 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 A TEMPO DETERMINATO

Art.63 - 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, escluse quelle effettuate per mansioni individuate come stagionali nel campo di applicazione, sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. 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 il periodo previsto dall'art.19, del D. Lgs.n.81/2015.
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.64 - 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 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.65 - 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.66 - Durata e proroghe

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

Art.67 - 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 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 seguenti 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 sostituzione di lavoratori assenti;
   - con lavoratori di età superiore a 50 anni;
   - stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti

enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

3. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratore nelle singole unità produttive un solo dipendente a tempo indeterminato.
4. 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.
5. 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.68 - 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.69 - 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, per la quattordicesima vale il riferimento all'art.29.
   Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

SOMMINISTRAZIONE

Art.70 - 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.71 - Tutela del lavoratore

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.

Art.72 - Esercizio del potere disciplinare

1. 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.
2. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
3. 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.73 - 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.74 - 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 comandati 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.75 - 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 disdettato, 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.76 - 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.77 - 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.78 - 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.79 - 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.80 - 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.81 - 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.82 - 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.83 - 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.84 - 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.85 - 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.86 - 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.87 - 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 delle 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 previsioni 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 Direttivo dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.88 - 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 ricevuti 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.89 - 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.90 - Osservatori Territoriali

1. E.BI.A.S.P. Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolga, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
   a. programma ed organizza, al livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dall'Associazioni imprenditoriale in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.9 della Legge n.56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art.4 c.4 della Legge n.628/1961;
   b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
   c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
   d. promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari- nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
   e. cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

Art.91 - 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.BI.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.BI.A.S.P. e al Fondo Sanitario "FONDOSANI non può avvalersi del presente contratto.

Art.92 - 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 inforza, 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
oltre 50:	€ 350,00

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.

~~5.~~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.

~~6.~~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.93 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.NA.S.P.

1. Le Parti concordano che l' Organismo Paritetico Nazionale Settore Privato, in sigla O.P.NA.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.NA.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.NA.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 nominativi dei RLST.
   - Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Art.94 - 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, cosi 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.95 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione organizzata su 4 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più basso al quarto più alto, ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.
L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali.
I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.
Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.
L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Indennità di funzione

Ai quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione mensile pari a euro 75 lordi per il Quadro A e euro 70 lordi per il Quadro B. Tale indennità è assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. I suddetti lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.
Profili esemplificativi:
- direttore;
- capo area;
- capo servizi amministrativi.

Quadro B

Appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, con autonomia operativa e decisionale, abbiano la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa oppure di settori caratterizzati da complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali connessi al loro livello di responsabilità.
Profili esemplificativi:
- vice direttore;
- capo del personale;

Livello quarto

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di autonomia operativa, svolgono attività specifiche di carattere amministrativo; tecnici in possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.
Profili esemplificativi:
- Impiegati responsabili della contabilità e in grado di redigere bilanci
- Operai specializzati con qualifica di Direttore Tecnico
- Progettisti

Livello terzo

Appartengono a questo livello:
i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono particolari conoscenze tecniche ed esperienza;
i lavoratori specializzati provetti che svolgono attività, con autonomia operativa, che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenuta mediante importante preparazione;
i lavoratori che, dotati delle caratteristiche sopra indicate, sono altresì responsabili del coordinamento tecnico e funzionale di altri lavoratori.
Profili esemplificativi:
- Impiegati addetti alla elaborazione di preventivi, alla tenuta della contabilità
- Disegnatori
- Capo cantiere

Livello secondo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti esecutivi con qualificate conoscenze ed esperienze pratiche comunque acquisite (impiegati d'ordine e operai qualificati)
Profili esemplificativi:
- Contabile d'ordine addetto alla emissione di fatture e inserimento dati
- Addetto al contatto con i clienti
- Operai addetti alla posa in opera e incollaggio tubazioni
- Operai addetti al montaggio delle pompe, delle centraline, dei filtri e degli accessori interno vasca
- Operai addetti alla pulizia della vasca e della vasca di compenso
- Operai addetti al dosaggio degli additivi chimici
- Operai addetti alla pulizia e sostituzione filtri
- Operai addetti alla posa del rivestimento
- Operai che svolgono installazioni elettriche

Livello primo
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori per le quali sono necessarie conoscenze professionali elementari e un normale addestramento pratico. (operai comuni e impiegati d'ordine)
Profili esemplificativi:
- Semplici lavori di segreteria (archivio, fotocopie, dattilografia)
- Addetti al centralino
- Semplici lavori di magazzino
- Aiuto operai qualificati o specializzati
- Operai addetti alle operazioni di apertura e di messa a riposo delle piscine

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%;
   - eventuale 4° anno: 70%.
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 nel rispetto del limite di durata complessiva stabilito per l'apprendistato professionalizzante.

Art.5 - Proporzione 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.BI.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, dovrà richiedere l'assistenza dell'E.BI.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/ e da trasmettere via mail all'indirizzo info@ebiasp.it.
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. È 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. rispettare le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dall'incaricato (tutor) alla sua formazione professionale;
   b. seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti con diligenza ed impegno;
   c. frequentare con assiduità i corsi di insegnamento;
   d. prestare la sua attività con la massima diligenza;
   e. osservare le norme contrattuali e quelle eventualmente contenute nei regolamenti aziendali.
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.12 - Trattamento normativo

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 – Durata e 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 durata massima del contratto di apprendistato è pari a 48 mesi, fatta eccezione per il secondo livello che è pari a 36 mesi
3. 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%;
   - quarto anno: 95%.
4. La retribuzione degli apprendisti, individuata nella proporzione sopra indicata del 95%, si applica nelle ipotesi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi

5. Per le minori trattenute contributive, la retribuzione netta dell'apprendista non può superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

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 il livello 4°; 60 per i livelli 2° e 3°.
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.BI.A.S.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
2. È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
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. comportamenti relazionali;
   b. comunicazione;
   c. organizzazione del lavoro;
   d. disciplina del rapporto di lavoro;
   e. 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 sui luoghi di lavoro 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. 16 – Apprendistato stagionale

Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative.
Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.
La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 4 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.

L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel 2° livello;

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per il livello I2 e 40 ore per il livello I3 (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno)

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

1° anno/stagione	70%
2° anno	75%
3° anno	85%
4° anno	90%

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, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

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 dalle 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 uniformarvisi 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 stipulati 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.BI.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.BI.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 dinnanzi 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.

TABELLA RETRIBUTIVA

Livello	Retribuzione tabellare
Quadro A	1.747,39
Quadro B	1.747,39
Livello Quarto	1.625,88
Livello Terzo	1.476,25
Livello Secondo	1.340,12
Livello Primo	1.277,93

Ai lavoratori inquadrati al livello Quadro A spetta un'indennità quadri di euro 70,00 mensili e ai lavoratori inquadrati al livello Quadro B spetta un'indennità mensile di euro 50,00.

CCNL INSTALLATORI
E MANUTENTORI PISCINE

Riproduzione Vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2019

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Installatori e Manutentori Piscine