

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DISCIPLINANTE I RAPPORTI DI LAVORO
DOMESTICO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
ESERCENTE L'ATTIVITA' DI ASSISTENZA
DOMICILIARE NON MEDICA ALLA PERSONA ANCHE
PRESSO CASE DI CURA E STRUTTURE AFFINI**

L'anno 2017 il giorno 13 del mese di luglio in Roma

Tra

UNSIIC – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, rappresentata dal Presidente Nazionale Generale, Domenico Mamone assistito dal Responsabile Nazionale dell'Ufficio Sindacale UNSIIC, Vittorio Piscopo

UNSIICOOP – rappresentata dal Presidente Nazionale Antonio Fronzuti

FEDERDAT- Confederazione Generale Europea Datoriale rappresentata dal Presidente Luigi d'Oriano

E

CONFIAL – Confederazione Italiana Autonoma dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Pasquale Gentile e dal Coordinatore Nazionale Benedetto Di Iacovo

FEDERDAT
Confederazione Generale Europea
Il Presidente
Dott. Luigi d'Oriano

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese, anche cooperative, esercenti attività nel settore dell'Assistenza Domiciliare non Medica alla persona anche presso case di cura e strutture affini

INDICE

PREMESSA ***CAMPO DI APPLICAZIONE*** ***DECORRENZA E DURATA***

TITOLO I Disciplina dei livelli di contrattazione

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Diritti sindacali e di associazione
- Art. 3 Distribuzione ed efficacia del contratto
- Art. 4 Cassa Colf
- Art. 5 Fondo Formazione Continua Professionale
- Art. 6 Organismo di mediazione e conciliazione professionale
- Art. 7 Commissione Paritetica di garanzia e conciliazione
- Art. 8 Procedura di conciliazione sindacale e risoluzione stragiudiziale delle controversie
- Art. 9 Patronati

TITOLO II Disciplina del rapporto di lavoro

- Art. 10 Assunzione
- Art. 11 Periodo di prova
- Art. 12 Mutamento mansioni
- Art. 13 Mansioni superiori
- Art. 14 Telelavoro
- Art. 15 Lavoro a termine
- Art. 16 lavoro a tempo parziale o part time
- Art. 17 Imprese a carattere stagionale
- Art. 18 contratti di lavoro espansivi
- Art. 19 contratti di lavoro difensivi
- Art. 20 Tirocinio o stage formativo
- Art. 21 Apprendistato
- Art. 22 lavoro somministrato
- Art. 23 lavoro intermittente
- Art. 25 Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap
- Art. 26 Lavoratori studenti

TITOLO III disciplina del personale

- Art. 27 Classificazione del personale

TITOLO IV Articolazione dell'orario di lavoro

- Art. 28 Orario di lavoro
- Art. 29 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni
- Art. 30 riposo settimanale, Festività - permessi retribuiti - permessi straordinari retribuiti - permessi non retribuiti
- Art. 31 lavoratori di semplice attesa
- Art. 32 lavoratori a turni
- Art. 33 Personale non soggetto a limitazione di orario
- Art. 34 Tossicodipendenza ed etilismo
- Art. 35 Aspettativa non retribuita
- Art. 36 Risarcimento danni
- Art. 37 Banca ore
- Art. 38 Congedo per matrimonio

TITOLO V Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 39 Distacco e trasferimento

Art. 40 Trasferta

Art. 41 Interruzione – sospensione – soste – riduzione d'orario - recuperi

Art. 42 Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 43 Volontariato

Art. 44 Maternità

Art. 45 Ferie

Art. 46 Malattia – infortuni

Art. 47 Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Art. 48 Sciopero e servizi essenziali

Art. 49 disciplina del subentro in appalti

Art. 50 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

Art. 51 Cessione e affitto d'azienda

Art. 52 Ritiro della patente di guida

Art. 53 Divieto di non concorrenza

Art. 54 Risarcimento danni

Art. 55 Codice disciplinare

TITOLO VI Retribuzione

Art. 56 Trattamento economico

Art. 57 Gratifica natalizia

Art. 58 Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

Art. 59 Trattamento di fine rapporto

TITOLO VII Privacy, Tutela e sicurezza sul lavoro


Art. 60 Mobbing

Art. 61 Tutela della privacy

Art. 62 Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 63 lavoratori provenienti da altro CCNL

Art. 64 subentro in appalto

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are five distinct signatures scattered across the lower half of the page. One is a large, stylized signature at the top center. Below it, there are four other signatures: one on the left, one in the center, one on the right, and one at the bottom right. The signatures are written in a cursive, somewhat illegible style.

PREMESSA

La sottoscrizione di CCNL rappresenta per le Parti firmatarie motivo di orgoglio e responsabilità: un impegno basato sulla reciprocità delle prestazioni e sulla bilateralità delle intese affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e l'efficienza prestazionale per sviluppare la corretta applicazione del contratto nazionale e degli accordi territoriali in completa e rigorosa osservanza delle reciproche competenze e peculiarità quali OO.SS. di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative. La corretta e costante applicazione delle statuizioni sancite nel presente articolato costituisce un solido baluardo contro la crisi produttiva, il lavoro sommerso e la stagnazione economica. Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Le parti convengono che strumenti appropriati di partecipazione dei lavoratori possono rappresentare un efficace incentivo al raggiungimento dei risultati di produttività in termini quantitativi e soprattutto qualitativi; in linea con quanto previsto dall' art. 46 della Costituzione Italiana: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle Aziende", le parti si impegnano reciprocamente a valutare, su richiesta di uno dei contraenti, modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali eventualmente sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

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



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

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico della azienda o della cooperativa di dare attuazione a tutti gli istituti ed Enti contrattuali previsti laddove costituiti, ivi compresi: l'Ente Bilaterale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare.

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

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

Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro, la legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dal D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124 e dal D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 e la legge n. 98 del 09 agosto 2013, dal D.L. n.34/2014 convertito dalla legge n.78/2014 e dal D.Lgs. n. 81/2015.

E' proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa al fine della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - in vece del tasso di inflazione programmata.

Le parti tendono alla piena valorizzazione della cooperazione anche in virtù dell'agilità strutturale e societaria che riesce ad adattarsi in modo funzionale alle fluttuazioni del mercato e ad assorbirne gli urti anche attraverso un duplice livello di contrattazione nazionale e aziendale per le quali le firmatarie hanno previsto una specifica indennità di mancata contrattazione di secondo livello. Le parti ribadiscono la priorità di un'attenta valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire in tutti gli ambiti territoriali affinché possano risultare migliorate sia le condizioni ambientali e sia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Fermi restando i principi, costituzionalmente garantiti, della libertà di associazione e di tutela delle retribuzioni di fatto per i rapporti di lavoro in essere, le Parti intendono ribadire come il giudizio sui contenuti economici del presente strumento contrattuale debba essere



il frutto di un complessivo calcolo che sommi le retribuzioni contrattuali, i servizi erogati dall'Ente Bilaterale, le indennità contrattuali e la contrattazione di secondo livello, che seppur non obbligatoria è fortemente incentivata.

Le Associazioni firmatarie, intendono, altresì ribadire il deciso sostegno allo sviluppo di una nuova, diffusa, sostenibile ed incentivante contrattazione di secondo livello.

Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle medesime parti. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato posti in essere dalle imprese, anche cooperative, che svolgono l'attività, a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nel settore dell'assistenza sanitaria non medica alla persona anche presso case di cura ed affini nonché le attività connesse ai settori disciplinati dal medesimo articolato.

A titolo indicativo da considerarsi, in ogni caso, non esaustivo e da intendersi quale riferimento per analogia, le figure professionali a cui si applica il presente C.C.N.L. sono, tra le altre:

- Colf;
- Badanti;
- Puericultrice diplomato;
- Assistente geriatrico diplomato;
- Assistente ai portatori di handicap;
- Assistente all'infanzia;
- Assistente a persone anche non autosufficienti;

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

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01.07.2017 e scadrà il 30.06.2020, sia relativamente alla parte economica che normativa.

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

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

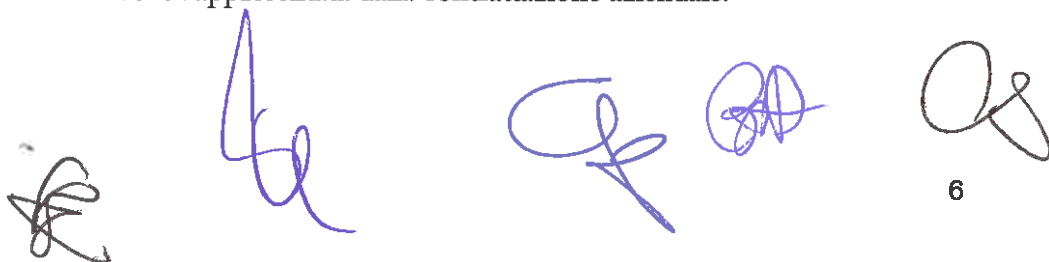
TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 – Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dalla contrattazione aziendale.



- **Contrattazione di 1° livello o Livello nazionale**

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso. La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella Premessa del CCNL in base all'indicatore IPCA.

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

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

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione dell'Ente Bilaterale;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

- **Contrattazione di 2° livello o Livello aziendale**

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le rappresentanze sindacali laddove costituite, e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla rappresentanza sindacale, laddove costituita, con semplice comunicazione scritta alla controparte.

La contrattazione aziendale riguarderà gli istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", anche ai fini della decontribuzione e della detassazione di cui al D. L. n. 93/2008 e s.m.i, comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno concordati a livello territoriale;
- b) rimborsi spese, *ticket restaurant* ed indennità simili;
- c) nei limiti della salvaguardia dei diritti già acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, è consentita alla contrattazione aziendale una deroga *in peius* rispetto a quella nazionale, in quanto i rapporti tra le due discipline devono risolversi sulla base dell'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante (Cass, sent. n. 19396 del 15 settembre 2014);
- d) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- e) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- f) organizzazione delle ferie;
- g) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del



lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 276/2003 e n. 167/2011 e ll.mm.ii.;

- h) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- i) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- j) casistiche che, nel contratto di lavoro *part time*, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche;
- k) gestione delle crisi aziendali;
- l) eventuali mensilità rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
- m) banca ore;
- n) la sottoscrizione dei cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 legge n.148/2011 e s.m.i.;
- o) istituti che siano espressamente rinviati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e, comunque, non successiva alla scadenza del presente CCNL.

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL ed il Ministero del Lavoro;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970 e s.m.i.

Le imprese che occupano fino a 15 dipendenti e che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

I lavoratori, per le ore sopra elencate, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996 e s.m.i.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, tenendo possibilmente in considerazione le necessità organizzative aziendali.

L'assemblea si svolgerà, in applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, di norma al di fuori dell'azienda, oppure all'interno, previo accordo tra azienda ed RSA, in presenza di locali idonei.

La RSA è titolato ad incontrarsi con l'azienda per discutere le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;

problematiche che insorgano all'interno dell'azienda e che abbiano ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di 2° livello.

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle

aziende fino a 15 unità, invece, il RLS verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. .

I dirigenti sindacali facenti parte degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.

Il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, i datori aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno all'UNSIK Nazionale un contributo pari allo 0.50% del monte salari mensile corrisposto ai lavoratori dipendenti a mezzo flusso UNIEMENS indicando il codice "W250".

Art. 3 - Distribuzione ed efficacia del contratto

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale è stato redatto ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale, di cui al presente C.C.N.L. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro, a Confindustria, Unindustria ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 4 - Cassa Colf

Le Parti si riservano la possibilità di costituire una Cassa Colf che provveda, a favore degli aderenti, alla gestione dei trattamenti assistenziali, assicurativi ed integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie.

Specificamente la CassaColf, quale ente bilaterale a tutela degli interessi in modo paritetico e in qualità di associazione volontaria e senza fini di lucro, nella propria autonomia, potrà realizzare il proprio scopo sociale apportando un contributo concreto allo sviluppo democratico del Paese, svolgendo attività diretta a gestire i trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie a favore degli associati.

La CassaColf potrà assicurare altresì:

- Perogazione di indennità giornaliera in caso di ricovero, anche in assenza di intervento chirurgico, convalescenza e parto;
- il rimborso integrale dei ticket sanitari per alcune prestazioni specialistiche effettuate presso il Servizio Sanitario Nazionale;
- un'assicurazione a favore dei datori di lavoro in caso di infortuni dei dipendenti ivi compresi quelli in itinere cioè occorsi durante il tragitto da casa a luogo di lavoro.



Art. 5 - Fondo Formazione Continua Professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO LAVORO.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art. 6 - Organismo di Mediazione e Conciliazione Professionale

I datori ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente articolato del quale ne recepiscono i dettami nell'impresa dichiarano, attraverso l'applicazione del medesimo articolato, di aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e dividerne la ratio.

Pertanto i medesimi datori, in caso di fattispecie per le quali sia necessario per legge ricorrere ad un Organismo di mediazione e conciliazione professionale ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno l'iter conciliativo, presenteranno l'istanza de qua all'Organismo costituito dalle odierne firmatarie.

Art. 7 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti convengono di valutare l'opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;

- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art. 8 - Procedura di conciliazione sindacale e risoluzione stragiudiziale delle controversie

Le Parti concordano sulla definizione delle procedure stragiudiziali di conciliazione che possono insorgere nell'applicazione del presente CCNL rispondendo così alle esigenze tanto delle imprese che dei lavoratori circa le peculiarità degli strumenti di risoluzione bonaria delle controversie di lavoro come, in primis, la procedura conciliativa.

Questa necessità trae la propria origine non soltanto dalle evidenti criticità che imprese e lavoratori possono incontrare nel percorso lavorativo ma, altresì, per garantire efficacia e rapidità alle medesime iniziative in modo tale da garantire la soddisfazione di entrambi gli interessi dell'una e dell'altra parte.

Le organizzazioni firmatarie considerano necessario promuovere e sviluppare il presente accordo in ottemperanza ai dettami del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387 e degli artt. 409, 410, 410-bis, 411, 412, 412-bis e 412-ter cod. proc. civ., nel testo modificato dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Per quanto precede il tentativo di conciliazione viene attuato secondo la seguente procedura:

1) Verrà costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato dalla O.S. territoriale di rappresentanza di parte datoriale firmataria del presente CCNL ed uno designato dall'O.S. territoriale di rappresentanza dei lavoratori firmataria del presente CCNL a cui il lavoratore/lavoratrice ha conferito mandato.

2) La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 cod. proc. civ., alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 410, 1° comma, cod. proc. civ. come modificato dall'art. 36 del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

3) La Commissione si riunisce presso la sede territoriale di una delle Parti firmatarie del CCNL che assicura le funzioni di segreteria per i compiti previsti dal presente accordo. Le parti, dopo una prima fase di valutazione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte (comprese quelle territoriali degli Enti bilaterali), pur mantenendo centralizzata la funzione di segreteria.

4) L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti dell'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 cod. proc. civ., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione presso la Commissione, istituita con il presente accordo e riconoscendo, per la data della seduta, un preavviso minimo di gg. 20.

L'impresa che non manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax o con il mezzo ritenuto più congruo, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione lascerà intendere il tacito e formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

5) È prevista la possibilità di attivare la procedura di cui al punto di cui prima anche da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore, secondo le modalità e i termini stabiliti.

6) Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice procedura civile. Su richiesta di una delle parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice procedura civile.

Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 cod. proc. civ.

7) Qualora la conciliazione non riesca, le parti possono formare processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo. Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni. Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione. Nel verbale le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquisita efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 cod. proc. civ.

8) Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti, che ne facciano richiesta.

9) Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 cod. proc. civ. le parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e del D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

10) Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le parti firmatarie del presente accordo in tempi tali da non interromperne l'attività.

Art. 9 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per le informazioni di carattere generale.

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 10 - Assunzione

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

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

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà l'attività lavorativa;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;



12

5. esistenza o meno della convivenza;
6. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
7. le altre eventuali condizioni concordate.

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

Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

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

Art. 11 – Periodo di prova

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

Livelli	Periodo
Livello I	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V - VI	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VII	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VIII	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.

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

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia.

Art. 12 – Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa, e, precisamente il lavoratore può essere adibito solo a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori. L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo massimo di tre mesi comporta per il dipendente il diritto a ricevere soltanto il trattamento economico corrispondente.

- Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Il dipendente che venga dichiarato non idoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dovrà essere ricollocato, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, in altre mansioni, eventualmente anche inferiori, al fine di mantenerlo in servizio attivo. Con il nuovo inquadramento al dipendente verrà corrisposta la relativa retribuzione della nuova qualifica.

Art. 13 - Mansioni superiori

Per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, l'impresa può disporre di personale già impiegato presso di essa per lo svolgimento di mansioni diverse e da quelle previste al proprio livello del lavoratore purché non comportino condizioni prestazionali peggiorative. Se viene previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per il nuovo livello.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 6 mesi consecutivi o di 6 mesi frazionati in un anno di calendario.

Il lavoratore potrà essere impiegato anche in mansioni differenti rispetto a quelle previste nel contratto individuale purché rientranti nella medesima categoria legale e livello.

Le Parti rimandano alla contrattazione aziendale la disciplina della fattispecie.

Art. 14 - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione 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 l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare *status* legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti di lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa medesima. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

- domiciliare se svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile se svolto attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto *part time* o a tempo determinato. Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano, di per sé, un'unità produttiva autonoma dell'impresa. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente. Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di 2° livello. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili. I telelavoratori hanno diritto, inoltre, ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo *status* precedentemente acquisito. L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità derivante da tali norme e regole è in capo al telelavoratore.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. L'impresa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs.



14

n. 81/2008 e s.m.i. relativa ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo, quantitativo o qualitativo, può essere utilizzato tramite *software* all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione di 2° livello prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'azienda si farà carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore conformemente alla Direttiva n. 89/391/CEE, alla legislazione nazionale ed al presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri e:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;
- la distribuzione del carico di lavoro;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Con riferimento all'orario di lavoro, non si applicano al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (Lavoro straordinario);
- art. 7 (Riposo giornaliero);
- art. 8 (Pause);
- artt. 12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

La postazione del telelavoratore ed 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 ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 15 – Lavoro a termine

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dalla Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2014.

Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il nuovo limite del 20% non riguarda i contratti di somministrazione di manodopera conclusi dalle aziende utilizzatrici, ma soltanto i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi dai datori di lavoro, anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione in ogni caso vanno riconsiderati nei diversi limiti che possono essere previsti dal CCNL di riferimento.

Accordo integrativo/modificativo della soglia del 20%

Le odierne firmatarie, in considerazione delle peculiarità intrinseche del settore merceologico qui disciplinato e dell'esigenza di combattere il lavoro sommerso attraverso strumenti contrattuali flessibili alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro ed anche in considerazione della perdurante crisi economica e l'incertezza del quadro occupazionale, stabiliscono di modificare, così come autorizzati dalla legge n. 78/2014 il limite del 20% di proporzione tra i contratti a termine e i contratti a tempo indeterminato in forza nell'azienda al 1° gennaio di ogni anno con la nuova percentuale del 50%.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato le prestazioni lavorative vanno rilevate con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l'art. 39 del D.L.vo n. 276/2003. I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:

- a) i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici;
 - b) i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scortimento) o di stagionalità (DPR n. 1525/1963 o attività definite come tali dalla contrattazione collettiva, cosa che, in alcuni settori, ha portato a definizioni molto ampie);
 - c) i contratti a termine stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - d) i contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni;
 - e) i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lettera c – ter del predetto decreto legislativo.
 - f) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lettera c-bis;
 - g) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, co.1, lettera c);
 - h) gli operai a tempo determinato nel settore agricolo, secondo la definizione fornita dall'art. 12, comma 2, del D.L.vo n. 375/1993 (art. 10, comma 2);
 - i) i prestatori con contratti di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3). Si tratta di una disposizione che, per la specialità dei rapporti e per il periodo breve (è personale che serve per banchetti, meetings e cerimonie), trova una propria giustificazione anche per le modalità sintetiche della comunicazione on-line di assunzione (se non si hanno tutti i dati disponibili);
 - l) i dirigenti il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni (art. 10, comma 4);
 - m) i lavoratori a termine con conferimento di supplenze sia del personale docente che ATA (art. 10, comma 4-bis), vista la particolare necessità "di assicurare la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea" dei titolari dell'incarico;
 - n) i lavoratori alle dipendenze di aziende che esercitano il commercio di import – export e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli (art. 10, comma 5);
- Inoltre, le condizioni per la stipula del contratto a termine sono disciplinate dal D.Lgs. 368/2001, dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. 28.06.2013 n.76 e successivi interventi di legge in materia. Inoltre l'attività ordinaria in relazione ai cicli produttivi e stagionali richiede il ricorso a risorse umane aggiuntive per determinate attività e periodi dell'anno e specificamente:
- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- per un impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta ad substantiam e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine entro il quale ha fine e le ragioni giustificatrici.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spetta ogni trattamento previsto per il lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ovvero inquadrato allo stesso livello.

Al lavoratore assunto con contratto a termine viene riconosciuta la malattia, la quale è corrisposta per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermo restando il limite massimo di 180 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni, il trattamento economico di malattia è concesso per un periodo massimo di 30 gg. nell'anno solare.

La durata massima del rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore e lavoratore per lo svolgimento delle medesime mansioni è fissata in 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi comunque non superiore a cinque). In caso di superamento di detto periodo massimo il rapporto si considera a tempo indeterminato. Le Parti precisano che i concetti "mansioni equivalenti" e "mansioni precedenti" debbano individuarsi seguendo il parametro oggettivo del pari valore professionale.

- assunzione

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

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

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

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

- **Durata massima-deroghe-precedenze**

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può

superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute. Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

In ogni caso al fine di rendere fluida e funzionale l'applicazione del CCNL nonché di agevolare l'attività organizzativo/produttiva anche derivanti da periodi di picco, le Parti concordano di non prevedere limiti quantitativi tra rapporti a termine e rapporti a tempo indeterminato nella stessa impresa a prescindere dal fatto se si tratti di attività stagionali o se in fase di avviamento.

Art. 16 - Lavoro parziale o Part-Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, nel contempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

Il rapporto di lavoro *part time* può essere di tipo: orizzontale, verticale, misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem*. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Possono essere previste clausole elastiche da concordarsi ai sensi dei d.lgs. n. 81/2015, n. 61/2000 e n. 276/2003 con ll.mm.ii. in sede di contrattazione di 2° livello. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche ai sensi del capoverso precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore, si applicano le seguenti disposizioni.

L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno 48 ore.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della



18

prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione del presente CCNL con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 20% (18%+2%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alla precedente maggiorazioni del 2%, a fronte dell'applicazione di clausole elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 180 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e ll.mm.ii.;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, ma per un massimo di 150 ore in ogni anno di calendario. Il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. In caso di assunzioni a tempo pieno nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livello uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° livello. La retribuzione del dipendente *part time*, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da *full a part time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo. I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.

Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i. .

Art. 17- Imprese a carattere stagionale

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno



laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

A fronte del disposto ex art. 5, co. 4ter del D.Lgs. n.368/2001 e succ. modd. ex legge n.247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art.5, co4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.

Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art. 18 – Contratti di lavoro espansivi

Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda - programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

art.19 – Contratti di lavoro difensivi

Nelle cooperative che dichiarino lo stato di crisi e, conseguentemente la necessità di riduzione del personale, è possibile, mediante accordo sindacale, procedere alla stipula di un contratto di solidarietà ove, a fronte della riduzione generalizzata o per reparti omogenei dell'orario di lavoro, sia possibile eliminare o ridurre di oltre il 50% il ricorso agli esuberanti.

La presente previsione è applicabile anche in mancanza dell'integrazione alla retribuzione in carico all' INPS.

Art. 20 - Tirocinio o Stage Formativo

Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, istituiti con l'art. 18 della legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. 25/03/1998 n. 142 con ll.mm.ii., pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Le Parti concordano, altresì, che dette nuove forme lavorative non possono essere tese a simulare un rapporto di lavoro subordinato e rappresentare una forma di precariato *sine die*.

Lo *stage* non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e azienda, ma in una



convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

Ai sensi dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011 e s.m.i., i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime che, tra gli altri, hanno la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento che deve contenere le modalità di attuazione dello *stage* e soprattutto collocare l'esperienza del tirocinio all'interno del percorso formativo dello stagista. Lo stagista/tirocinante deve attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di orientamento, mantenendo la riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisite durante lo svolgimento del tirocinio. Allo stagista potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 24 ore settimanali. L'impresa, sia essa ente promotore che ospitante, dovrà affiancare allo stagista/tirocinante un *tutor*/referente aziendale con:

- a) un'anzianità di servizio di almeno 2 anni;
- b) un livello non inferiore al terzo;
- c) un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati.

Al *tutor*/referente aziendale l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 15,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 20,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 25,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Pur non essendo obbligatorio il compenso per lo stagista, l'azienda ospitante riconoscerà allo stesso, a titolo di borsa di studio o di sussidio, una somma in ogni caso pari ad almeno:

- € 450,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 550,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 650,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Detta somma non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, ma solo ai fini fiscali e ad essa si applica la stessa normativa prevista per la tassazione del reddito da lavoro dipendente.

Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti e possono beneficiare di essi i giovani che hanno compiuto 16 anni.

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento non può essere:

- superiore a 6 mesi per i soggetti studenti che frequentano la scuola secondaria;
- superiore a 6 mesi per i soggetti lavoratori inoccupati o disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- superiore a 6 mesi per i soggetti allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e per gli studenti frequentanti attività formative *post* diploma o *post* laurea, anche nei 18 mesi successivi al compimento della formazione;
- superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione *post* secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi;
- superiore a 12 mesi per persone svantaggiate (individuate dall'art. 4, comma 1, della



- legge n. 381/1991 e s.m.i.), con esclusione dei soggetti individuati al punto successivo;
- superiore a 24 mesi per soggetti portatori di handicap.

Non rientrano nelle limitazioni (durata massima di 6 mesi entro 12 mesi dal conseguimento della laurea) previste dall'art. 11, D.L. n. 138/2011 i tirocini di cosiddetto reinserimento/inserimento al lavoro svolti principalmente a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni.

Sono, altresì, esclusi i cosiddetti tirocini curriculari, ossia i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione la cui finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione.

Restano, infine, esclusi i tirocini promossi a favore di:

- disabili e invalidi fisici, psichici e sensoriali (per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999 e s.m.i.);
- soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti;
- alcolisti;
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione;
- immigrati nell'ambito dei decreti flussi;
- richiedenti asilo;
- titolari di protezione internazionale.

Sarà possibile prorogare il tirocinio solo entro i limiti di durata previsti.

Tutti i datori di lavoro possono ricevere tirocinanti con i seguenti limiti:

- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende senza dipendenti;
- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5;
- fino a 2 tirocinanti contemporaneamente per ogni anno di calendario nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19;
- un numero di tirocinanti in contemporanea in misura non superiore al 10% dei dipendenti in forza, con un massimo di 5 per ogni anno di calendario, nelle aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Non potranno ricevere tirocinanti per 18 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, i datori di lavoro che, al momento della stipulazione di un nuovo *stage*, non abbiano trasformato almeno il 50% dei tirocini formativi, organizzati come ente promotore nei 12 mesi precedenti, in:

- a) un contratto a tempo indeterminato;
 - b) un contratto di apprendistato previsto dal d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi;
 - c) un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.
- d) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
 - per progetti formativi e convenzioni che si riferiscano a mansioni e qualifiche rientranti nei primi due livelli apicali del presente CCNL.

Le Parti firmatarie rimandano alla Commissione Paritetica di cui al presente CCNL l'armonizzazione, ai fini del presente CCNL, delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del CCNL, la Commissione suddetta formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di protocollo che integrerà il CCNL stesso.



Art.21 – Apprendistato

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia di apprendistato dal Decreto Legislativo n. 167/2011 (Testo Unico sull'Apprendistato) con le modifiche della Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2014 e specificamente:

1. il Piano Formativo Individuale dovrà essere compilato in forma sintetica, contestualmente all'inizio del rapporto di apprendistato.

2. la Regione di competenza provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste;

3. la percentuale di stabilizzazione per l'utilizzo del contratto di apprendistato è del 20% ed è limitata alle sole aziende con un organico complessivo maggiore di 50 dipendenti;

4. la retribuzione durante il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di 1° livello), per la parte riferita alle sole ore di formazione, sarà almeno del 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Le Parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisce un valido strumento di promozione dell'occupazione giovanile che, attraverso un congruo periodo di tirocinio, tende al conseguimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo anche in considerazione delle mutevoli richieste di un mercato del lavoro sempre più esigente e dove i processi di trasformazione e informatizzazione richiedono un costante aggiornamento per soddisfare le variegate richieste.

Nello svolgimento del rapporto il datore si impegna ad impartire o a far impartire l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Detta funzione formativa unitamente a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione sono alla base della "causa mista" del rapporto. Questo rapporto è fondato su due distinti elementi:

- un ordinario rapporto di lavoro subordinato;
- un periodo di tirocinio formativo.

La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso.

Tipologie

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

a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (da 16 a 18 anni);

b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (da 18 a 29 anni);

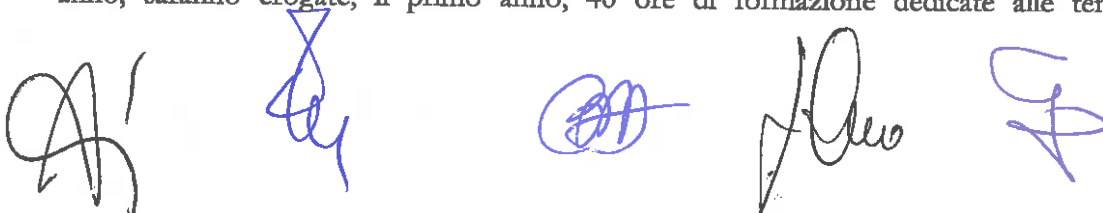
c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 18 a 29 anni con durata massima fissata in sei anni).

Le Parti identificano il Profilo Formativo come l'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente CCNL si applicano le norme vigenti in materia e, specificamente, il D.lgs. n.276/2003, la Legge n. 247/2007.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche



trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Computo anzianità

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

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna

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

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

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Disciplina del rapporto-Assunzione

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

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

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

Periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il piano formativo

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

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

Il piano formativo individuale deve contenere:

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

I principali profili formativi da conseguire nel corso del periodo di alternanza scuola lavoro sono quelli relativi alla figura di Addetto ai servizi socio-assistenziali

- *Assistere il paziente affetto da sindrome demenziale;*
- *Assistere il paziente anziano;*
- *Gestire le emergenze;*
- *Animazione e socializzazione dei pazienti anziani e persone affette da demenza;*
- *Progettare l'ambiente come strumento terapeutico per soggetti affetti da demenza.*

Tutor

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

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

Percentuale di conferma

I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

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

imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

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

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

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

Trattamento normativo

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

Malattia e infortunio

L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata I Periodo	Durata II Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
7° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi

8° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
------------	---------	---------	---------

- copertura previdenziale

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- per gli assegni al nucleo familiare;
- per la malattia e la maternità;
- per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- disoccupazione, così come previsto dall'Art.2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia TFR.
- Percentuale di conferma

In ottemperanza all'art. 3 del D.Lgs. 167/2011, al nuovo comma 3 bis, le Parti prevedono che l'assunzione, e le relative agevolazioni fiscali nonché la possibilità di stipulare ulteriori contratti di apprendistato, sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

-Periodo di prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Proporzione numerica

Un Datore di lavoro di numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di

Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

-Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

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

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

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

-Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;

frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Malattia e infortunio

L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

- Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
4	La retribuzione prevista per il livello quinto per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello quarto per il II periodo
5	La retribuzione prevista per il livello sesto per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello quinto per il II periodo
6	La retribuzione prevista per il livello settimo per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello sesto per il II periodo
7	La retribuzione prevista per il livello ottavo per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello settimo per il II periodo

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui al presente CCNL.

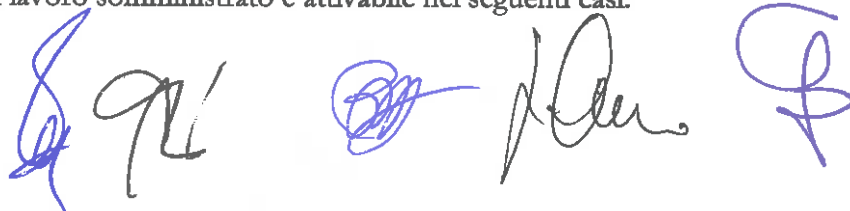
Art. 22 - Lavoro somministrato

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera a tempo determinato ed indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.

La durata massima del contratto di somministrazione è di 24 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:



- per attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- per lavorazioni ed attività stagionali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che, per la loro specificità, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- per ragioni e cause previste nella contrattazione di 2° livello.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della medesima legge;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di somministrazione, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nei livelli indicati nel presente CCNL.

Le parti concordano di modificare, ai sensi degli artt. 30-40 del Decreto Legislativo 81/2015 recante la "*disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*", il limite percentuale di prestatori di lavoro somministrato che possono essere utilizzati contemporaneamente, per ciascun semestre, in proporzione al numero di lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato che viene pertanto individuato nella nuova percentuale del 60%.

Nella percentuale del 60% non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli i cui contratti siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Le Parti concordano che, per periodi predeterminati di particolare picco produttivo o per specifiche esigenze di natura funzionale comunque non superiori a sei mesi per ciascun anno solare, la percentuale suindicata del 60% potrà essere aumentata sino all'80% al fine di consentire la massima elasticità ed operatività all'azienda e garantire altresì la più ampia ricaduta occupazionale.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i.;
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Four handwritten signatures]

- l'assunzione, da parte del somministratore, dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

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

I lavoratori in somministrazione, a parità di mansioni svolte, hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Art. 23 – lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a chiamata così come disciplinato negli artt. da 33 a 40 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i. .

Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla nuova disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

A livello retributivo è prevista un'indennità di disponibilità nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata. Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore, o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventiva pianificazione.


L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

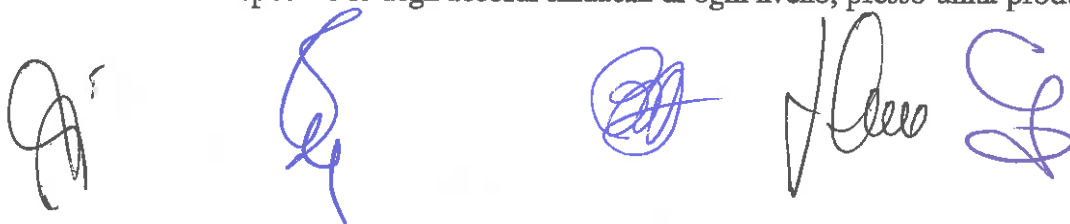
Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Le categorie di occupazioni rientranti in tale definizione sono quelle individuate dalla tabella allegata al R. D. n. 2657/1923, alla quale il D. M. 23/10/2004 e s.m.i. opera un rimando diretto.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive





- nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

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

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa.

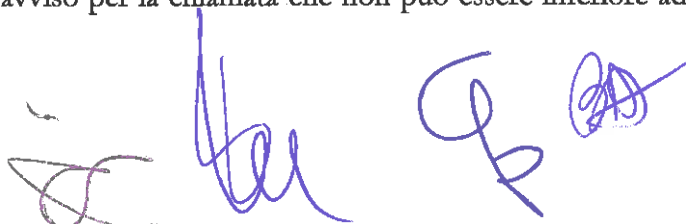
In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

- **Lavoro intermittente per periodi predeterminati**

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati dalla contrattazione di 2° livello, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata, garantendo –quindi- la sua prestazione lavorativa in caso di necessità, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente l'indennità di disponibilità.

Il contratto deve precisare il preavviso per la chiamata che non può essere inferiore ad un



giorno lavorativo, l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente uguale rispetto al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, ecc.

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

Art. 24- genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

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

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 25- contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 26 - Lavoratori studenti

Viste le norme dettate dalle leggi n. 300/1970 e n. 245/1978 con ll.mm.ii. in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione secondo le seguenti modalità.

- diritto allo studio

Sono riconosciute ai lavoratori 150 ore in un triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevabili a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri extracomunitari, a condizione che:

- a) il corso sia svolto presso istituti pubblici o parificati;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi sia almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, con riduzione a 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

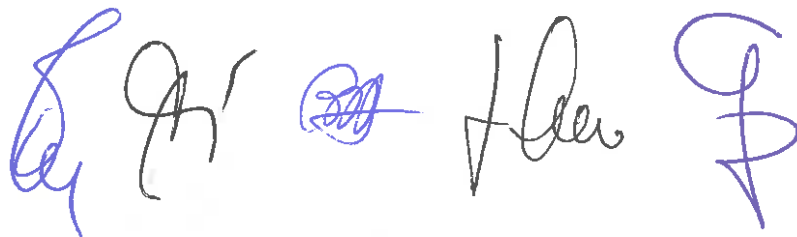
- formazione professionale

Per la fruizione dei permessi da parte dei lavoratori, i corsi di formazione professionale devono:

- a) essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) essere svolti presso enti pubblici o privati accreditati da Regioni e/o Province;
- c) prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- tirocini estivi di orientamento

Trattandosi di interventi di pura formazione, si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.



Al fine di ridurre rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio;
- b) il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per la formazione professionale;
- c) il 3% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio e la formazione professionale.

Le richieste di permesso devono essere presentate, a pena di decadenza del diritto, ogni 6 mesi entro e non oltre il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno. Il datore di lavoro valuterà tutte le domande pervenute, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici e, soprattutto, le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste, compreso. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda, in aggiunta al certificato di iscrizione, un certificato di regolare e proficua frequenza ogni 3 mesi.

- Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti, compresi quelli universitari fino ai master di 1° livello, hanno diritto ad usufruire, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti a ciascun esame, compreso quello di discussione della tesi. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

- Congedi per formazione permanente

La durata massima di detti congedi, per il lavoratore con almeno 3 anni di anzianità, è di 10 mesi di aspettativa non retribuita nell'anno solare al fine:

- di completare la scuola dell'obbligo;
- di conseguire il diploma di scuola di 2° grado;
- di conseguire il diploma universitario, la laurea magistrale ed il master di 1° livello;
- di partecipare ad attività formative;

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni verranno riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'anno solare.

Tutti i tipi di permesso di cui al presente articolo devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente con le esigenze produttive dell'impresa. Il monte ore triennale dell'impresa su cui concedere i permessi in parola è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, permessi, ecc.) moltiplicato per 3.

E' facoltà dell'azienda recuperare quanto elargito economicamente, a norma del presente articolo, al lavoratore ove quest'ultimo non consegua proficuamente il titolo di studio o l'attestato di formazione professionale nei termini previsti dalle relative norme in materia.

TITOLO IV

Disciplina del Personale

Art. 27- Classificazione del personale

1° LIVELLO

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

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di elaborazione e ottimizzazione dei processi produttivi e lavorativi con responsabilità ad alto contenuto professionale, funzionale ed organizzativo, comprendenti attività di direzione esecutiva e la fattibilità economica e tecnica in virtù della quale si procede al controllo dello sviluppo e dei risultati nonché muniti di specifiche competenze nel settore di riferimento.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività di responsabilità con professionalità funzionale di coordinamento e controllo delle attività esecutive anche attraverso la gestione di altri prestatori. I presenti prestatori sono muniti di specifiche ed approfondite conoscenze di natura tecnico pratica elaborando ed ottimizzando progetti tecnici appositamente individuati.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori inquadrati al livello IV che svolgono le medesime mansioni in regime di autonomia decisionale.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono attività per le quali è richiesta una specifica competenza professionale nonché i lavoratori che svolgono mansioni specifiche di natura amministrativo/contabile inerenti, tra l'altro, la raccolta e l'elaborazione di dati e di documentazione. I presenti prestatori utilizzano abitualmente strumenti informatici per i quali è necessario aver acquisito una specifica competenza ed esperienza tecnico/amministrativa.

capo servizio del personale, puericultrice professionale, istitutore professionale, esperto geriatrico professionale, psicologo, sociologo, pedagogista, responsabile servizio riabilitazione, infermiere professionale, educatore professionale, capo cuoco, addetto all'assistenza sanitaria delle persone non autosufficienti, minori, anziani, portatori di handicap, ammalati.

5° LIVELLO

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

impiegato amministrativo, addetto alla riabilitazione, assistente sociale, addetto all'assistenza sanitaria delle persone autosufficienti, educatore, coordinatore di casa.

6° LIVELLO

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

addetto alle attività di vigilanza della persona e di mera compagnia, collaboratore domestico polifunzionale anche per attività faticose esentato da qualsiasi attività di cura, cuoco, giardiniere, operaio qualificato, autista

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni elementari per le quali sono richieste semplici competenze lavorative.

Collaboratore familiare generico non addetto all'assistenza alla persona e con minima esperienza, archivisti, schedaristi, addetti alla segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine, addetti all'accettazione clienti e consegna referti clinici, addetto alla manutenzione ordinaria, governante, addetto cura piccoli animali domestici, baby sitter, aiuto cuoco con più di 12 mesi di esperienza.

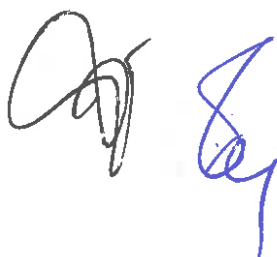
8° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori anche senza esperienza che svolgono mansioni di mera manovalanza

autisti, addetto generico alle pulizie, fattorini, custodi, uscieri, addetto alla lavanderia, aiuto di cucina, stalliere, operaio comune, addetto alle pulizie, assistente ad animali domestici, addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi; operaio comune

TITOLO IV

Articolazione dell'orario di lavoro



Art. 28 – Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro del personale è di 54 ore per i lavoratori conviventi mentre è di 40 ore per i lavoratori non conviventi distribuito su cinque o sei giornate lavorative. L'orario giornaliero è di 10 ore non consecutive per i lavoratori conviventi ed otto ore non consecutive per i lavoratori non conviventi. Ad esso è commisurata la retribuzione.

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

Per la compiuta disciplina dell'orario di lavoro si fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 66 dell' 08/04/2003 ed alla L. 183/2010, il c.d. collegato lavoro.

Banca ore

Nella banca ore vengono individualmente accantonate le ore prestate dal lavoratore oltre l'orario normale. I lavoratori, che procederanno al prelievo dalla banca ore, potranno assentarsi contemporaneamente in misura non superiore al 10% della forza occupata. Per l'eventuale giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. I riposi compensativi saranno normalmente goduti per non meno di 4 ore. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 29 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale e non può superare il limite massimo complessivo di 250 ore annuali pro capite.

Come previsto dall'articolo precedente, per le ore di straordinario sino al limite massimo annuale di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Il lavoratore, se necessario alle esigenze aziendali, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi di grave e giustificato impedimento. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dal presente articolato.

E', invece, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno, per cui è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E', altresì, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito, oltre l'orario normale, nei giorni festivi. E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 24 alle 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale;
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Tutte le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. Al lavoratore che, per ragione di servizio, svolga l'ordinaria prestazione di domenica, godendo del riposo settimanale compensativo dal lunedì al sabato, spetterà una maggiorazione oraria del 40%. Ove la prestazione si svolga con l'utilizzo di due o tre turni continuativi, al lavoratore spetterà un'indennità turno, valida ai soli fini del TFR, del:

- 7% in caso di turno diurno feriale;
- 12% in caso di turno diurno festivo;
- 10% in caso di turno notturno feriale;
- 15% in caso di turno notturno festivo.

Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 173.

Le Parti si danno atto che:

- a) nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro normale e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica ai limiti legali dell'orario di lavoro di cui al R.D.L. n. 692/1923 e s.m.i.;
- b) per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Laddove la prestazione sia svolta interamente tra le ore 20.00 e le ore 8.00 resta l'obbligo alla corresponsione anche della prima colazione, della cena e di un'ideale sistemazione per la notte.

Art. 30 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Il riposo settimanale dei lavoratori

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

- 1 gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Lunedì dell'Angelo
- 25 aprile (Anniversario della Liberazione)
- 1 maggio (Festa dei Lavoratori)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V. M.)
- 1 novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta servizio o si trova la sede legale dell'azienda.

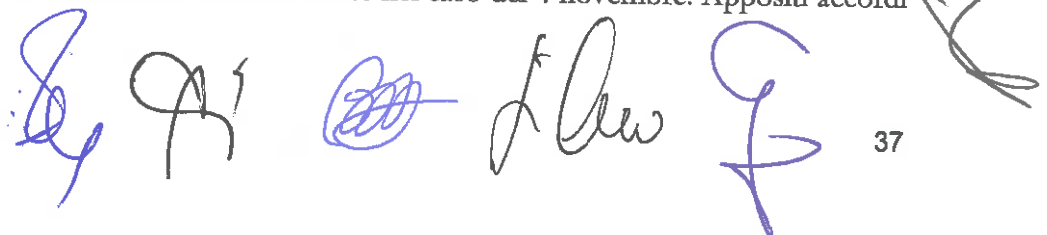
Per la festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile. Al personale ordinariamente impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva del 20%.

Al personale, invece, assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione senza alcuna maggiorazione. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella eventualmente a carico dell'INPS.

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

In sostituzione delle festività abolite di cui alla legge n. 54/1977 e s.m.i., ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, previa richiesta scritta da effettuare un giorno prima alla direzione aziendale per complessive 32 ore all'anno. In attesa della nuova normativa anche emananda che dia applicazione alla disciplina in materia di festività di cui al D. L. n. 138/2011, convertito nelle legge n. 148/2011, le Parti firmatarie concordano che:

- a) per ogni festività che dovesse essere abolita, saranno concesse al lavoratore 8 ore di permesso da aggiungersi a quelle di cui al precedente comma;
- b) per le festività che dovessero essere spostate alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile come nel caso del 4 novembre. Appositi accordi



37

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

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione da pagarsi entro e non oltre il 30/06 dell'anno successivo.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990 e s.m.i., in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, anche in occasione dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta con maturazione della normale retribuzione.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Le Parti convengono che il lavoratore, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

<i>eventi</i>	<i>Giorni</i>
<i>matrimonio di un figlio</i>	<i>1</i>
<i>nascita o adozione di un figlio</i>	<i>2</i>
<i>decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di un figlio</i>	<i>3</i>
<i>decesso del un suocero/ a, del nonno/ a.</i>	<i>2</i>

In caso di comprovate necessità (disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed, eccezionalmente, di 2° grado) o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno per iscritto un congedo straordinario retribuito *in tantum*, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso. Nei restanti casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili, in ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti e dalle ferie.

- permessi non retribuiti

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno solo una volta esaurito il monte ore accantonato nella banca ore.

Art. 31 – lavoratori di semplice attesa e presenza

Le prestazioni di presenza notturna sono quelle effettuate in una fascia oraria notturna interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00 e prevedono che il datore di lavoro metta a disposizione del lavoratore un alloggio idoneo per il completo riposo notturno.

Questo tipo di prestazioni vengono inquadrato in una categoria specifica di lavoro domestico, la "presenza notturna," che ha un parametro retributivo specifico ed una categoria unica.

Nel contratto di lavoro dovranno essere indicata la categoria di prestazioni ("prestazioni notturne") e l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza.

Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla mera presenza, queste *non saranno considerate lavoro straordinario*, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Art. 32 - lavoro a turni

In caso di svolgimento del lavoro organizzato su turni, il personale che ha terminato la propria prestazione per un determinato turno di competenza dovrà attendere di essere avvicinato dal personale del turno successivo comunque entro il limite di due ore.

Art. 33 - personale non soggetto a limitazione d'orario

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

Art. 34 - tossicodipendenza ed etilismo

Qualora il SSN accerti lo stato di tossicodipendenza o etilismo di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato questi ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 11 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 4 mesi in caso di etilismo per fruire dei servizi terapeutici e riabilitativi. In detti periodi non decorre alcuna competenza né economica né previdenziale.

Art. 35 - Aspettativa non retribuita

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario.

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

Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.

Art. 36 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

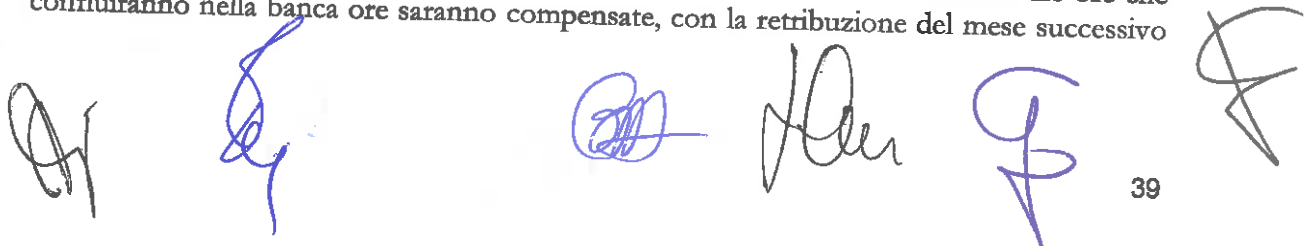
L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 37 - Banca Ore

Le Parti convengono di istituire una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono le ore di riposo compensativo di 4 o 8 ore consecutive realizzate nel limite delle 250 ore qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto.

Per le ore di prestazione straordinaria svolte sino al limite di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi.

Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo



a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.
La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 15 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo degli altri permessi in caso di richiesta relativa a giornata intera.
La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire a luglio, agosto e dicembre, salvo diverso accordo di 2° livello sulla collocazione dei 3 mesi. Le richieste avanzate ai sensi del precedente comma verranno accolte entro il limite del 10% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di 1 unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.
Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a 20 giorni oppure sia superata la percentuale del 10%, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali. Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.
Le ore di cui al primo comma del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi.
Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione, ma con un ulteriore aumento del 15% rispetto a quelle previste nel presente articolato.
Ulteriori accordi in materia di "banca ore" sono demandati alla contrattazione di 2° livello.

Art. 38 - Congedo per matrimonio

Al lavoratore ed agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota a carico INPS verrà anticipata dall'azienda.

Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. Nei 30 giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'azienda dovrà ricevere il certificato di matrimonio.

TITOLO V

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 39 - Distacco e trasferimento

Ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:

- la temporaneità che, salvo diversa pattuizione in sede sindacale, non potrà superare il limite di 18 mesi;
- la sussistenza di un interesse in capo all'azienda distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al lavoratore inviato in distacco oltre km 40 dalla sede abituale di lavoro verranno corrisposte le spese di viaggio tramite rimborso del biglietto dei mezzi pubblici utilizzati, ovvero tramite il pagamento in busta paga di un'indennità sostitutiva del trasporto calcolata in base alle tabelle ACI vigenti qualora il dipendente debba, necessariamente, usare il proprio mezzo di trasporto per poter raggiungere il posto di lavoro.

Ulteriori trattamenti potranno essere disciplinati dagli accordi aziendali tramite la contrattazione di 2° livello.

L'azienda, per comprovate necessità tecniche e produttive, può trasferire il lavoratore in altra sede.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente, con specifici accordi di 2° livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Al lavoratore soggetto a trasferimento dovranno essere corrisposti, per 3 mesi, un importo *una tantum* pari a una retribuzione mensile e l'importo del canone di locazione con le relative utenze, nel caso in cui il lavoratore medesimo sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un regolare contratto di affitto. Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di 2° livello.

Art. 40 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio.

Tali importi sono determinati nella contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori in trasferta verrà anche corrisposta anche un'indennità forfettaria di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, ma entro il territorio nazionale;
- € 25,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 35,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese extra UE.

Art. 41 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore:

- a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
- b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile e, comunque, non mantenuto a disposizione dell'impresa;
- c. nessuna corresponsione se il dipendente sia stato avvisato in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 15 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle RSA delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 42- Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di 2° livello nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Art. 43 - Volontariato

Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano

la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla legge n. 162/1992, dal D. M. n. 379/1994 con l.m.m.ii. .

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore all'anno.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed, in particolare dalle leggi n. 266/1991 e n. 49/1997 con l.m.m.ii., le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità convenzionale per un massimo di 2 anni salvo casi particolari da concordare per iscritto fra le parti.

Art. 44 - Maternità

In attesa della definitiva applicazione della delega al Governo di cui all'art. 23 della legge n. 183/2010, i casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi ed i regolamenti vigenti in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Le Parti concordano che la disposizione della legge n. 1204/1971 e s.m.i., in materia di permessi *post partum* trovi applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre in base alla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, ai sensi e per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge medesima, dalla Direttiva CEE n. 96/1994, dalla legge n. 53/2000 e dal d.lgs. n. 151/2001 con l.m.m.ii. .

La dipendente che si trovi in stato di gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del SSN ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i. .

Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la dipendente non può essere adibita al lavoro:

- a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico;
- b) per 3 mesi dopo il parto, con decorrenza successiva al giorno del parto;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente, inoltre, ha facoltà di prolungare fino a 1 mese prima della data presunta del parto e astenersi per i 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La dipendente, infine, ha facoltà di anticipare l'astensione con provvedimento della DTL competente in caso di gravidanza cd. "a rischio".

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre stessa o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta a quest'ultimo l'astensione *post partum* per 3, 4 mesi o per la minore durata residua.

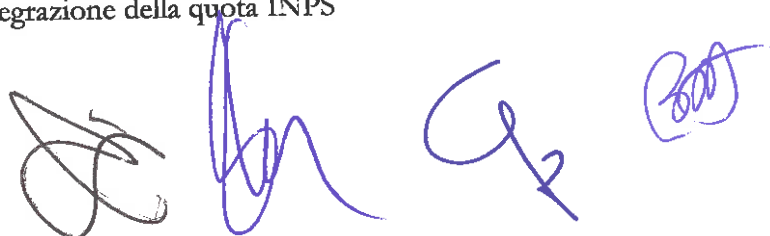
Congedo parentale

La lavoratrice madre, o in alternativa il padre, ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato, a 6 mesi, di permessi per i primi 12 anni di età del bambino. Il congedo parentale (astensione facoltativa) è anche frazionabile per consentire al lavoratore/genitore di scegliere i periodi più idonei, secondo la sua discrezionalità, alle necessità del bambino.

Spettanze durante il periodo di maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria, il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74, legge n. 833/1978 e s.m.i.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa a titolo di integrazione della quota INPS



Durante il periodo di astensione facoltativa, il dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980 e s.m.i. ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine, alla scadenza del contratto stesso, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, legge n. 33/1980, anche in virtù dell'art. 24 del d.lgs. 151/2001 con l.m.m.ii.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge per licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione del lavoro per cui la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Malattia del bambino

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta, alternativamente, alla madre o al padre fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico pediatrico del SSN.

In caso di malattia del bambino dai 3 agli 8 anni, spettano al genitore 5 giorni di permesso all'anno dietro presentazione di apposita certificazione medica pediatrica del SSN

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

Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione.

Riposi orari per allattamento

La madre lavoratrice ha diritto a 2 ore, 4 ore per i parti plurimi, di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili previo accordo scritto con l'impresa, durante il primo anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Detti riposi per allattamento spettano al padre in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Politiche aziendali in materia di congedi parentali

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con possibilità di reversibilità;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: a) telelavoro; b) lavoro a domicilio; c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita; d) banca ore; e) orario concentrato; f) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al precedente punto sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Art. 45 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e/o monetizzabili, nella misura di 4 settimane all'anno. Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarderà preferibilmente il periodo estivo nella fascia 15 giugno-31 agosto. Allargamenti della suddetta fascia temporale potranno essere concordati mediante la contrattazione di 2° livello.

Al di fuori della fascia temporale di cui al precedente comma, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, dovranno essere concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa.

Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

In caso di necessità dell'impresa, esse potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo.



Per urgenti ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso a completare detto periodo sospeso in epoca successiva e il diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di assunzione a tempo determinato, licenziamento o dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. A tal fine il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 46 - Malattia e infortunio

Il lavoratore, in caso si assenti per malattia, salvo i casi di grave e giustificato impedimento, deve avvisare immediatamente l'impresa, nel normale orario di lavoro o di apertura della stessa.

E' obbligo, inoltre, del lavoratore trasmettere rispettivamente, a norma di legge, entro 48 ore il certificato medico di inizio malattia ed entro 24 quello di continuazione.

Il lavoratore deve, inoltre, dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio o malattia professionale, anche di lieve entità.

Qualora il lavoratore non ottemperi al suddetto obbligo, il datore di lavoro che non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto resta esonerato da ogni responsabilità.

Le assenze per malattia, infortunio e malattia professionale senza la presentazione del relativo certificato medico o con tardiva presentazione dello stesso, sono considerate ingiustificate con le conseguenze disciplinari ed economiche previste per legge e CCNL.

la collaboratrice domestica non convivente dovrà comprovare la malattia con certificato medico rilasciato entro il giorno successivo dall'inizio della malattia. Il certificato dovrà accertare la malattia e indicare la prognosi di inabilità al lavoro (ovvero per quanto tempo la malata dovrà stare a riposo). Il certificato dovrà essere consegnato a mano o inviato tramite raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal suo rilascio. Fa fede il timbro postale di partenza.

La collaboratrice domestica convivente similmente dovrà comprovare la malattia con certificato medico rilasciato entro il giorno successivo dall'inizio della malattia. Rimane l'obbligo del certificato se la malattia interviene durante le ferie o nei periodi in cui il lavoratore non è presente in casa del datore di lavoro. Il certificato dovrà accertare la malattia e indicare la prognosi di inabilità al lavoro (ovvero per quanto tempo la malata dovrà stare a riposo). Il certificato dovrà essere consegnato a mano o inviato tramite raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal suo rilascio. Fa fede il timbro postale di partenza.

In caso di assenza prolungata per malattia il personale domestico con contratto *full e part time* orizzontale potrà mantenere il posto di lavoro per i seguenti periodi:

Anzianità di servizio	Giorni di conservazione del posto di lavoro	Giornate massime di malattia retribuita
Fino a 6 mesi (superato il periodo di prova)	10	8
Da sei mesi a 2 anni	45	10
Oltre i 2 anni	180	15

I termini aumentano del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dall'ASL competente.

Per i lavoratori affetti da TBC si farà riferimento a quanto previsto dalla legge n. 419/1975 e s.m.i.

Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 6 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

Se la collaboratrice supera il periodo previsto in base alla sua anzianità, perde il suo diritto a conservare il posto di lavoro. In tal caso il datore di lavoro ha diritto di procedere al licenziamento per giusta causa.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno solare dall'evento pertanto anche a cavallo di due anni partendo dal giorno dell'evento morboso. Il periodo di prova e di preavviso viene sospeso in caso di malattia.

Fatti salvi diversi accordi più favorevoli tra lavoratore e datore di lavoro, la malattia è retribuita al 50% fino al terzo giorno e al 10% dal 4° giorno in poi.

Al personale domestico che ne usufruisca normalmente per contratto, spetta la quota sostitutiva convenzionale di vitto e alloggio ma solo nel caso in cui non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

Le assenze non giustificate entro il terzo giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerarsi dimissioni del lavoratore.

In caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per questo i casi previsti ed indennizzabili dall'INAIL, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando duri l'inabilità temporanea che impedisca allo stesso di riprendere proficuamente il lavoro.

In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro con le medesime modalità su illustrate per la malattia.

La malattia, l'infortunio e la malattia professionale sospendono il decorso del preavviso e delle ferie.

Superato il periodo di conservazione del posto per malattia e malattia professionale, le parti, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al relativo periodo di preavviso.

Trattamento economico caso di infortunio o malattia professionale

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di infortunio o malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

- dal 1° al 4° giorno d'infortunio o di malattia professionale, il 100% della normale retribuzione giornaliera;
- per i giorni successivi al 4°, e comunque fino alla fine dell'evento, un'integrazione fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera che il dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa. La quota INAIL verrà anticipata obbligatoriamente ai sensi dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965 e s.m.i.

Sull'integrazione INPS/INAIL il datore calcolerà la lordizzazione. L'integrazione stessa non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono l'indennità a loro carico.

Al lavoratore in prova, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione rispetto a quanto elargito dagli istituti.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono espletate dalle ASL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle suddette visite fiscali, il lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le vigenti disposizioni di legge.

- giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

A
S
Q
M
P
L

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

Art. 47 - Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla legge, saranno costituite dal:

- l'1%, a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- l'1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- la parte del TFR maturato che il lavoratore decide di versare al Fondo.

Il lavoratore potrà optare per altre formule di previdenza complementare, anche in forma convenzionata con le Parti stipulanti il presente CCNL.

In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano di incontrarsi per valutare le polizze sanitarie integrative che contemperino i tetti di spesa aziendale ed i servizi da erogare ai lavoratori.

Art. 48 - Sciopero e servizi essenziali

Le Parti in materia di disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali rinviano alla legge n. 146/1990, modificata dalla legge n. 83/2000, ed alle integrazioni della Commissione di Garanzia.

Le Parti, inoltre, concordano che, ove lo sciopero non riguardi un settore di cui alle norme suindicate, promuoveranno, tramite la Commissione Paritetica di cui al presente contratto, ogni tentativo di conciliazione per evitare o ridurre le conseguenze del conflitto collettivo ed individuano in 48 ore il preavviso per la dichiarazione dello stato di agitazione.

Art. 49 - disciplina del subentro in appalto

In caso di subentro in appalto di altra azienda, in caso di immutate condizioni economiche della gara, quest'ultima è tenuta a mantenere le condizioni contrattuali già acquisite (anzianità di servizio, scatti di anzianità, ecc.) dai vari livelli occupazionali preesistenti che abbiano operato in modo fisso, continuativo e non sostitutivo per almeno 180 giorni di calendario di permanenza nel contratto a tempo indeterminato.

In caso di mutate condizioni, le parti rimandano alla contrattazione aziendale la definizione di accordi di eventuale migliore o peggior favore.

La società subentrante è tenuta alla corresponsione dei soli ratei di 13ma e 14ma effettivamente prestati al suo servizio mentre per gli eventuali ratei precedenti resta obbligata l'azienda uscente.

Art. 50 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dalle leggi in materia e le parti potranno procedere alla risoluzione stessa in forma scritta con raccomandata, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, con il preavviso previsto dal presente articolo.

I termini di preavviso, da computarsi agli effetti del TFR, in caso di licenziamento sono quelli indicati dalla seguente tabella:

<i>classificazione</i>	<i>fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>fino a 10 anni di anzianità</i>	<i>oltre 10 anni di anzianità</i>
<i>(livello)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>
1-2	40	50	60

fluo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

3-4	30	40	50
5-6	20	30	40
7-8	15	25	35

In caso di dimissioni del lavoratore, i termini di preavviso sono ridotti della metà.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie e di congedo matrimoniale. Il preavviso stesso viene sospeso in caso di malattia, infortunio e malattia professionale.

Al lavoratore che abbia dato il preavviso verranno concessi, in accordo con le necessità aziendali, permessi di 1 ora da decurtare da quelli di cui al presente articolato per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di cui alla precedente tabella, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Art. 51 - Cessione e affitto d'azienda

In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'impresa, si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti. Le Parti, pertanto, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

Art. 52 - Ritiro della patente di guida

Il lavoratore che, per qualsiasi motivo diverso da tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse per questo fatto impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato anche ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello ed alla mansione per i quali verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà neanche l'anzianità convenzionale di servizio. L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente entro 30 giorni dal termine della causa della sanzione. Il mancato assenso del lavoratore, quando opposto senza giustificato motivo, al trattamento di cui ai precedenti comma, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore acquisiti prima del ritiro della patente ed eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 53 - Divieto di concorrenza

E' proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso aziende concorrenti con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c. c.

Art. 54 - Risarcimento danni

Ogni danno subito dall'azienda che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970. Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 55 - Codice disciplinare

- Doveri del lavoratore

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

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di 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, intrattenga rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

- **Disposizioni disciplinari**

I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

- **Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto**

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

- **Mancanze punibili con la multa:**

- per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

A. Duro

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, ma inferiore a 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
- per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida;
- per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'azienda che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

- Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con l'assistenza di una O.S. . In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90 giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata A/R.

**TITOLO VI
Retribuzione**

Art. 56 - Trattamento economico

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

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

La quota oraria della retribuzione per il personale non convivente si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

La quota oraria di retribuzione per il personale convivente è pari a 208.

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

Livello	Retribuzione personale convivente €/mese		
	2017	2018	2019
I	1.154	1.169	1.184
II	1.083	1.097	1.115
III	965	976	994
IV	890	909	922

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

V	801	828	843
VI	735	756	775
VII	679	691	708
VIII	625	635	643

Livello	Retribuzione personale non convivente €/ora		
	2017	2018	2019
I	7,80	7,84	7,90
II	7,36	7,41	7,49
III	6,45	6,55	7,04
IV	6,12	6,25	6,30
V	5,76	5,95	6,01
VI	5,20	5,25	5,32
VII	4,91	4,95	5,00
VIII	4,54	4,61	4,86

Retribuzione mensile prestazioni di assistenza notturna svolte dalle ore 22.00 alle ore 8.00			
	2017	2018	2019
Persone autosufficienti	959,38	965,70	976,29
Persone non autosufficienti	1064,73	1099,58	1109,86

Retribuzione mensile presenza notturna svolta dalle ore 21.00 alle ore 8.00			
	2017	2018	2019
Persone autosufficienti	628,56	633,81	639,96
Persone non autosufficienti	656,74	668,01	677,39

Art. 51- Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione.

Gli aumenti periodici biennali sono pari all'1% della paga di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente saranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

- **Scatti di anzianità**

Sono previsti 5 scatti di anzianità, con cadenza biennale, da calcolarsi nella percentuale del 2% del minimo di cui alle tabelle di sopra riportate.
L'anzianità convenzionale di servizio decorre dal giorno di assunzione. Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti, in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi. Il lavoratore, pertanto, conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi.

- **Vitto e alloggio per colf convivente**

Il collaboratore convivente ha diritto a ricevere il vitto e l'alloggio oltre alla normale retribuzione.

Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

Se il vitto e l'alloggio non vengono fruiti in natura lo stesso lavoratore ha diritto ad un'indennità sostitutiva.

Quest'ultima va calcolata moltiplicando il valore della quota giornaliera, che viene fissato ogni anno, per il numero di giorni lavorativi.

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati in:

- pranzo e/o colazione: € 1.90;
- cena: €1.90;
- alloggio: €1.64.

Nel caso in cui il collaboratore goda del vitto ma non dell'alloggio, oppure il contrario, l'indennità sostitutiva sarà calcolata non sulla quota giornaliera intera ma solo sulla parte non goduta in natura. Tale indennità di vitto e alloggio deve essere riconosciuta anche nel corso di festività e ferie, fatto salvo il caso in cui non venga goduta comunque in natura.

Art. 57 - Gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie e, comunque, non oltre il giorno 31 di dicembre, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

In caso di convivenza il datore dovrà corrispondere la gratifica comprensiva anche dell'indennità di vitto e alloggio.

Art. 58 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 del mese successivo. Ove tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo il pagamento verrà effettuato il 16 successivo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, i dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.

Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 c.c. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'azienda i propri reclami sulla busta paga in

forma scritta anche tramite l'O. S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 59 – Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c. c. come modificato dalla legge n. 297/1982 e s.m.i.

- Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252

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

Fondo di previdenza complementare

E' intenzione delle Parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico della Associazione non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

TITOLO VII

Privacy, tutela e sicurezza sul lavoro

Art. 60 - Mobbing

Per le Parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona, nonché alla correttezza nei rapporti interpersonali. Il *mobbing* consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. In materia di *mobbing*, le Parti fanno espresso riferimento al d.lgs. n. 215/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/43/CE ed al d.lgs. n. 216/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/78/CE.

Art. 61 – Tutela della privacy

In materia di disciplina inerente la tutela della *privacy*, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. .

Art. 62 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

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

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

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo, nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di 2° livello.



art. 63 – lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, a Dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 64 – subentro in appalto

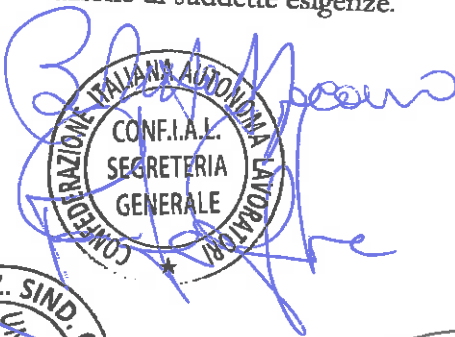
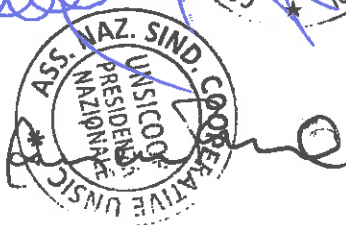
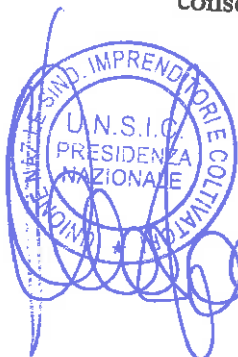
Le Parti evidenziano che i settori disciplinati dal presente CCNL sono particolarmente condizionati dalla fornitura dei servizi tramite contratti di appalto.

La natura stessa degli appalti porta a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante. Questi processi frequenti e conseguenti di cambio d'appalto sono spesso fonte di criticità operative.

Le Parti, pertanto, esprimono il preciso impegno a voler tutelare tanto gli interessi delle imprese coinvolte in queste procedure tanto i livelli complessivi della occupazione concordando sui seguenti punti:

- nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà, con rapporto di lavoro subordinato, i lavoratori già dipendenti e i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante;
- ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio;
- al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.;
- tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva;
- nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- i lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
- gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato;

- in ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio;
- l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
 - a) nominativo e codice fiscale;
 - b) eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
 - c) livello di inquadramento;
 - d) orario settimanale;
 - e) data di assunzione nel settore;
 - f) data di assunzione nell'azienda uscente;
 - g) situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro ai fini ed entro i limiti di legge;
 - h) l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle legge n. 68/1999;
 - i) le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21/12/2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
 - j) le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;
 - k) per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al presente CCNL;
 - l) in caso di subentro in appalto di altra azienda, in caso di immutate condizioni economiche della gara, quest'ultima è tenuta a mantenere le condizioni contrattuali già acquisite (anzianità di servizio, scatti di anzianità, ecc.) dai vari livelli occupazionali preesistenti che abbiano operato in modo fisso, continuativo e non sostitutivo per almeno 180 giorni di calendario di permanenza nel contratto a tempo indeterminato;
 - m) in caso di mutate condizioni, le parti rimandano alla contrattazione aziendale la definizione di accordi di eventuale migliore o peggior favore;
 - n) la società subentrante è tenuta alla corresponsione dei soli ratei di 13ma e 14ma effettivamente prestati al suo servizio mentre per gli eventuali ratei precedenti resta obbligata l'azienda uscente;
 - o) laddove l'impresa subentrante non potesse assorbire alle condizionigà acquisite tutto il personale in uscita per motivi di natura economico-operativa, i rappresentanti territoriali delle odierne firmatarie, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, la sostenibilità dell'attività aziendale e gli interessi e la dignità dei lavoratori, potranno concordare, in sede di contrattazione aziendale, le modalità più consone alla soddisfazione di suddette esigenze.



FEDERDAT
Confederazione Generale Europea
Il Presidente
Dott. Luigi Di Martino

[Handwritten signature]

