



F.I.T.E.S.C.

Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione



CIU - UNIONQUADRI

Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali



F.I.E.S.G.
FEDERAZIONE ITALIANA
ESIBITORI
SINDACATO



CIT - CINQUEQUADRI

l.l.l.o.

2024

gdm

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo

L'anno 2024 il giorno 08 del mese di aprile in Roma

tra

F.I.TE.S.C. - Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione, rappresentata dal
Presidente, Marco Bruno Flavio Mancini,

CIU - UNIONQUADRI Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali,
rappresentata dal Segretario Generale, dott.ssa Gabriella Ancora.

e

A.D.L.I. - Associazione Datori di Lavoro Italiani, rappresentata dal Presidente Mattia
Mingardo,

si è stipulato

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Imprese sociali e delle
Cooperative operanti nel settore della cultura e dello spettacolo (d'ora in poi "Enti")..

F.I.T.E.S.C.

Marco Bruno Flavio Mancini



CIU



Dott.ssa Gabriella Ancora

A.D.L.I.

Mattia Mingardo

A.D.L.I.
Associazione Datori di Lavoro Italiani

35129 Padova
P.IVA: 92278440281
Numero Verde: 800974401

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie, in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative, ritengono di continuare a dare, con il presente contratto di riferimento per il Settore Cultura e Spettacolo, un'importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per la crescita dell'economia e della produttività del Paese, e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Le parti ritengono che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro proteso alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento, all'Impresa di tipo tradizionale, di Imprese sociali e di Enti operanti nel Settore Cultura e Spettacolo.

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

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, gli Stati dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione e la partecipazione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

A questo riguardo, le Parti si impegnano, nei limiti consentiti dalla normativa e secondo meccanismi democratici, a favorire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori negli organismi direttivi.

Le parti riconoscono che le Imprese Sociali e le Cooperative del Settore Cultura e Spettacolo hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le OO.SS. firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa sociale in Italia.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula del presente CCNL, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, appositamente prevedendo un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, finalizzato a fornire un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale (e quindi facendosi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro) ma pur sempre garantendo un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto appunto in conformità all'art. 36 Cost.;
- Il secondo, di livello territoriale o settoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, finalizzato a stabilire o confermare sistemi retributivi più avanzati che permettono di tenere in considerazione il contesto socio-economico, la produttività e le diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, finalizzata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui gli Enti operano dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di

sviluppo locale soprattutto in una realtà, quale quella italiana, caratterizzata da squilibri accentuati.

Le parti stipulanti, oltre a dare risalto al duplice livello di contrattazione, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro.

Difatti, sono previsti istituti di garanzia contrattuale nonché una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, pur nel rispetto della libertà di esercizio del diritto di impresa e di associazione delle aziende.

Gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti in quanto tali istituti sono strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro e sono uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le parti ribadiscono che particolare attenzione sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire.

Infine le parti si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e discreditano le Imprese sociali e il Terzo Settore in genere.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato instaurati dalle Imprese sociali e Cooperative del Settore Cultura e Spettacolo, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività specifiche degli Enti medesimi.

Le Parti concordano che, tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati o alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla UE, sia inserito l'impegno, da parte degli Enti, all'applicazione del presente contratto collettivo e delle normative previdenziali, assistenziali e antinfortunistiche.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i settori in cui operano le Imprese sociali e le Cooperative sono i seguenti:

- Produzione, realizzazione, promozione e distribuzione di spettacoli teatrali, musicali, di ballo, di spettacoli viaggianti, di attività circensi, artisti di strada e di figura e spettacoli artistici in genere;
- Produzioni radio-televisive, cinematografiche, multimediali, prodotti audiovisivi, prodotti attraverso il doppiaggio;
- Servizi tecnici, logistici, organizzativi e gestionali per la realizzazione di spettacoli dal vivo e non;
- Servizi formativi e didattici di discipline inerenti alle professionalità previste nel presente contratto collettivo.

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

Ferma restando l'inscindibilità appena menzionata, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto collettivo non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL e che siffatte eventuali condizioni più favorevoli restano al lavoratore assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino a un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera. Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti.

DECORRENZA E SCADENZA

La validità del presente CCNL decorre dal 08 aprile 2024 e scadrà il 07 aprile 2027, sia per quanto riguarda la parte normativa che per quella economica.

Il Contratto Collettivo, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le Organizzazioni stipulanti disciplinano la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale di settore o aziendale equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

La contrattazione collettiva di I livello ha l'obiettivo riconoscere agli Enti il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro: essa si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente Contratto Collettivo.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti dia, almeno 3 mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo CCNL onde consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente Contratto Collettivo, e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 60% (sessanta per cento) dell'IPCA, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) dell'IPCA applicato sempre al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere, oltre alle materie specifiche, anche alla regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente Contratto Collettivo, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione collettiva territoriale statuisce sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro, che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno, in ogni caso regolamentato dalla direzione dell'Ente;

- b) premio assiduità/presenza il cui ammontare è regolamentato dalla direzione dell'Ente. Gli importi degli eventuali elementi economici integrativi sono variabili e non predeterminabili né utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale;
- c) premio di produzione eventualmente regolamentato dalla direzione dell'Ente;
- d) determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti tramite le risultanze di indicatori concordati;
- e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.lgs. 81/08 in materia di sicurezza sul posto di lavoro e successive modificazioni;
- f) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- g) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente Contratto Collettivo, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo di II livello ha durata triennale e comunque scade contestualmente al contratto collettivo nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente Contratto Collettivo potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale, da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente Contratto Collettivo e depositata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro un mese dalla stipula dello stesso;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo compreso tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Art. 2 - Diritti Sindacali e di Associazione

Ciascun dipendente potrà usufruire, nel corso dell'anno, di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS. stipulanti il presente Contratto Collettivo.

I lavoratori dipendenti, in relazione alle ore di permesso di cui sopra, percepiranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Siffatto rimborso è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge 29 luglio 1996, n. 402.

Le ore di permesso sono da considerarsi facenti parte dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge, di norma, al di fuori dei locali dell'Ente ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno degli stessi previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti secondo quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le OO.SS. firmatarie del presente contratto, possono, negli Enti con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; negli Enti da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali e, oltre tale ultima soglia, ogni 300 (trecento) dipendenti, possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

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

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle OO.SS. stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 7 (sette) ore per ciascun dipendente. Le organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto Collettivo dovranno richiedere i permessi sindacali per iscritto e con almeno 2 (due) giorni di anticipo.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o cariche come dirigenti nazionali dei lavoratori o cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

I lavoratori hanno facoltà di delegare la propria organizzazione sindacale alla riscossione, presso il proprio datore di lavoro, di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari. I datori di lavoro che applicheranno il presente CCNL sono tenuti a versare i contributi sindacali trattenuti sulle retribuzioni dei propri dipendenti secondo le modalità indicate nelle deleghe sindacali presentate.

Le parti convengono che, in considerazione dei costi che il presente Contratto Collettivo comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, gli Enti aderenti e non, che applicano il presente CCNL, verseranno alla Organizzazione datoriale di riferimento un contributo per l'assistenza contrattuale pari a € 2,00 annuali per ogni dipendente.

- quota di servizio contrattuale

gli Enti, mediante affissione in bacheca nei mesi di dicembre e gennaio, comunicheranno che in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo le OO.SS. firmatarie chiedono ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di € 2,00 (due/00) da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di febbraio successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL. Gli Enti consegneranno ai lavoratori dipendenti l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare tale richiesta e che dovrà essere consegnata, in caso di adesione, agli Enti entro il mese di febbraio successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Gli Enti daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alle OO.DD. di riferimento.

Le Parti, non potendo ignorare che attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva né si limita a una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato a estendere a ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art.3 - Distribuzione contratti

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

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

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

Gli Enti sono tenuti a distribuire gratuitamente a ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente Contratto Collettivo.

Art. 4 - Efficacia del Contratto

Le norme del presente Contratto Collettivo sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente ed esclusivamente nei confronti dei datori di lavoro aderenti alle organizzazioni datoriali che sottoscrivono il presente CCNL e che fanno richiesta di adesione al TESECO.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente Contratto Collettivo, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

Art. 5 - Occupazione femminile

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive in favore dell'occupazione femminile.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL, la cui sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale "TESECO".

Art. 6 - Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

Le parti, nel riconoscere l'alto valore solidaristico e civile del volontariato, concordano che ai lavoratori che svolgono attività di volontariato siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dalla normativa vigente e dal presente Contratto Collettivo.

Le attività di volontariato svolte, oltre il normale orario di lavoro, dai lavoratori presso gli Enti del Terzo Settore di cui sono dipendenti, non può costituire elemento di valutazione ai fini della ripartizione di eventuali incentivi economici legati alla produttività.

Art. 7 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso il TESECO, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) tentativo di bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- b) esame e risoluzione delle controversie inerenti all'interpretazione e applicazione del presente Contratto Collettivo e della contrattazione integrativa di II livello;
- c) verifica e valutazione dell'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente Contratto Collettivo e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente ed il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- d) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- e) determinazione dell'ammontare dell'"incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- f) definizione di tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente Contratto Collettivo;
- g) definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente Contratto Collettivo;
- h) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali.

Art. 8 - composizione delle controversie

Riguardo tutte le controversie, individuali o collettive, relative all'applicazione del presente Contratto Collettivo, è sancito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali non derivanti da provvedimenti disciplinari devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente Contratto Collettivo.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il dipendente interessato alla definizione della controversia deve richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale è iscritto.

La Commissione di cui al presente Contratto Collettivo, ricevuta la richiesta di conciliazione, deve comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, il motivo della controversia nonché il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 9 - Ente Nazionale Bilaterale (TE.SE.CO.)

Le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale TESECO.

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'art. 1, co. 1175 e 1176, Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La mancata adesione al TESECO comporterà l'inapplicabilità del presente Contratto Collettivo.

TITOLO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 10 - Assunzione - documentazione

L'assunzione del personale deve risultare da atto scritto contenente 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 termine;
- 3) il luogo ove si presterà l'opera;
- 4) la categoria professionale e la qualifica assegnate e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto Collettivo;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) l'indicazione del numero di iscrizione al libro matricola;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

Nel contratto di assunzione potrà essere prevista una maggiorazione della retribuzione in relazione all'utilizzo di attrezzature, strumenti musicali, abiti di scena o altre dotazioni proprie del lavoratore. La dotazione deve essere conforme alle normative in merito alla composizione e utilizzo secondo marcatura CE ed EN.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro oltre a tutti i dati stabiliti in forza delle leggi vigenti.

Deve essere consegnato al lavoratore, gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione, copia del presente Contratto Collettivo.

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 dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notiziargli, senza indugio, i suoi successivi mutamenti.

Art. 11 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare la seguente durata:

Livelli	Periodo
Livello 1-2-3	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 4-5-6	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Ai fini del computo di cui al periodo precedente si considerano esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 7 del d. lgs. 104/2022 (che non potrà in ogni caso essere superato).

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova previsto è pari al 10% della durata del contratto, fermi restando i limiti di cui sopra ed il rispetto del termine massimo previsto dall'art. 7 del d. lgs. 104/2022.

Per tutto quanto non specificamente disciplinato dal presente articolo si applica l'art. 7 del d. lgs. 104/2022.

Art.12 - Telelavoro - Lavoro Agile

Lavoro agile e lavoro a distanza.

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt 18 e ss L.81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

Definizione di Lavoro Agile

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la

disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

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

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

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

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

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

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a

tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

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

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

Controlli a distanza nel lavoro agile

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono

violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

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

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

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

Formazione

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

Diritti di informazione

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

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso,

l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono parto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono ricorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

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

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono. In caso di lavoro agile con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente c.c.n.l.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

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

Lavoro a distanza (Telelavoro)

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

Controlli a distanza nel telelavoro

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

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

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

Art. 13 - lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate ai sensi del d.lgs. 81/2015 e successive modificazioni.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

- 1) in caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata a un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto;
- 2) in caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono ridotti alla metà, a eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari;
- 3) l'integrazione economica a carico dell'Ente cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto.

Non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità. È possibile la monetizzazione delle ferie valutando i singoli casi: occorre sempre rispettare il diritto del lavoratore alle ferie per il recupero delle energie psico-fisiche anche quando non sia completato un anno di lavoro.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Il contratto di lavoro a termine può essere sottoscritto nelle ipotesi di cui agli artt. 19 e segg. D.lgs. 81/2015.

Le Parti individuano nella contrattazione di secondo livello, sia a livello territoriale, sia a livello aziendale, la sede privilegiata per attuare il rinvio di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 81/2015.

Art. 14 - Apprendistato

Le parti, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, e considerato quanto disposto dalle normative vigenti, ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisca un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il D.Lgs. 81/2015 prevede tre tipologie contrattuali.

Perché sia operativa questa disciplina alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi da parte delle Regioni e Province autonome con definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

A) Finalità dell'Istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le Parti, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2015, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, *quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*, sia un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, sia per l'incremento dell'occupazione giovanile. L'importanza dell'apprendistato nel settore dello spettacolo è del resto evidente se si considerano l'ampia presenza di giovani e la forte precarietà degli stessi.

2. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 44, D.lgs. 81/2015, le Parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.
3. Per le Imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali è possibile attivare contratti di apprendistato anche a tempo determinato. Agli apprendisti assunti per la stagione, che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari, sarà riconosciuto il diritto di precedenza per le eventuali assunzioni riguardanti la stagione successiva, inerenti mansioni compatibili con quelle già svolte. I periodi di apprendistato ancorché a termine saranno utili al completamento dell'iter professionale.

B) Ammissibilità

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:
 - contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
 - contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
 - contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.
2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.
3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese dal 1° al 5° livello del CCNL.
4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare ulteriori profili formativi, le parti a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 dalla richiesta per sviluppare tali profili.

C) Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito e consegnato al lavoratore unitamente al contratto di assunzione.

Le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare rispetto ai lavoratori qualificati e specializzati in servizio presso la stessa non può superare il rapporto di tre a due. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Il periodo di prova dell'apprendista è uguale al periodo di prova del lavoratore qualificato.

D) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende o in caso di apprendistato a tempo determinato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a un anno.
Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.
2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente Contratto Collettivo.
3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

E) Obblighi del datore di lavoro.

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo di:
 - a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti all'attività o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - c) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole imprese, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa di riferimento);
 - d) registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo
 - e) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo.

F) Doveri dell'apprendista.

1. L'apprendista deve:
 - a) prestare la propria attività con la massima diligenza;
 - b) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti impartiti;
 - c) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge;
 - d) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di formazione previsti nel piano formativo.



G) Trattamento normativo.

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
2. Le ore di insegnamento previste dal piano formativo sono comprese nell'orario di lavoro.
3. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.lgs. 151/2001.
4. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente CCNL.

H) Trattamento economico.

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale mensile, come previsto dall'art. 49 del presente Contratto Collettivo, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

dal 1° al 12° mese	70% della posizione economica della qualifica da conseguire;
dal 13° al 24° mese	80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
dal 25° al 36° mese	90% della posizione economica della qualifica da conseguire;

2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

I) Malattia.

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

L) Durata dell'apprendistato.

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:

- livello 1 e 2 36 mesi
- livello 3 e 4 24 mesi
- livello 5 18 mesi

M) Estinzione del rapporto di apprendistato.

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:
 - al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'articolo 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
 - per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

N) Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

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

O) La "formazione interna".

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex D.lgs. 81/2015, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
2. La durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti Q e R) e le modalità di erogazione della formazione stessa per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono individuate dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo che costituiscono parte integrante dello stesso.

P) Tutor aziendale.

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro può delegare tale funzione a un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.
5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Q) Durata della formazione.

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.
3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.



R) Formazione: contenuti e modalità di erogazione.

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico e operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno definite ed erogate secondo la disciplina regionale sentite le parti sociali nel rispetto di quanto definito nelle linee guida.
3. In assenza di disciplina regionale, è facoltà dell'impresa procedere direttamente all'erogazione della formazione, perseguendo gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:
 - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - competenze relazionali;
 - organizzazione ed economia;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - sicurezza sul lavoro.
4. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
5. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato e alle linee guida per l'apprendistato dell'accordi stato-regioni.
6. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

I profili formativi per ciascuna mansione sono riportati in allegato al presente CCNL..

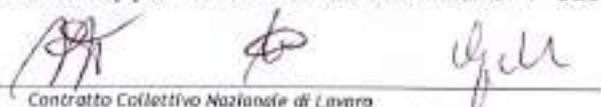
S) Rinvio alla legge.

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

Art. 15 - Contratto di lavoro intermittente

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

Le Parti, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso in considerazione delle caratteristiche proprie del settore, contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale e da una attività che riveste i caratteri della stagionalità e della ciclicità, laddove l'Impresa sia impossibilitata a prevedere e calendarizzare preventivamente le prestazioni del lavoratore sia nelle modalità che nella tempistica concordano sulla opportunità di determinare i casi di ricorso al



contratto di lavoro intermittente così come disciplinato dal D.lgs. 81/2015 e successive integrazioni e modificazioni per le figure professionali destinatarie del presente contratto collettivo esclusivamente nelle ipotesi di attività finalizzate alla programmazione, gestione, realizzazione, allestimento e disallestimento di spettacoli, di manifestazioni cinematografiche e radiotelevisive, sportive e fieristiche, per corsi di formazione e laboratori didattici inerenti le materie in esercizio delle professionalità contenute nel presente CCNL, oltre che tipologie di attività previste dal D.M. 23/10/2004, qualora dette prestazioni non siano programmabili.

Forma del contratto individuale e dell'informazione del lavoratore

- Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
- indicazione della durata;
- indicazione del preavviso di chiamata del lavoratore;
- il trattamento economico e normativo minimo spettante al lavoratore, ferma restando per i lavoratori per i quali non è previsto l'obbligo di rispondere alla chiamata, la possibilità di rinegoziare il trattamento minimo ogni qualvolta venga chiamato a dare la prestazione lavorativa;
- 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;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione;
- le misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore ha obblighi di informazione non soltanto nei confronti del lavoratore, ma anche nei confronti delle RSU, che deve informare con cadenza annuale sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

L'indennità di disponibilità se c'è obbligo di rispondere alla chiamata.

Il diritto all'indennità spetta, per altro, soltanto se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata: in questo caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura della retribuzione giornaliera per una giornata di lavoro.

La misura dell'indennità da corrisondersi al lavoratore per i periodi nei quali garantisce la propria disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal presente CCNL, prendendo come riferimento: minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, ratei di mensilità aggiuntivi nel caso il lavoratore venga chiamato.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello riferito alle parti specifiche.

Il diritto all'indennità di disponibilità non matura in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, nel qual caso il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. In difetto di comunicazione, il lavoratore perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di venti giorni.

Il trattamento economico e normativo del lavoro intermittente.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente a parità di mansioni svolte deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico diretto e indiretto comunque non inferiore a quanto previsto dal presente Contratto Collettivo per lavoratori di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è proporzionato, 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.

Il trattamento retributivo non può comunque essere inferiore al 70% della paga giornaliera relativa al livello di inquadramento.

Lo scritturato con contratto intermittente è libero di svolgere altre attività sia in forma subordinata che autonoma.

Nel caso di indennità di disponibilità tale possibilità verrà svolta compatibilmente con gli obblighi derivanti dall'eventuale riconoscimento di tale indennità, previa comunicazione scritta da parte dello scritturato al datore di lavoro.

In tal caso l'indennità sarà sospesa per il periodo di competenza.

Art. 16 - lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto Collettivo.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e 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 una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

Il datore è tenuto annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale dell'Ente, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: a orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per alcuni periodi orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente Contratto Collettivo.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno richiede il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente a effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva è pari al 10% della retribuzione riferita alle ore non coincidenti con l'orario prestabilito.

È possibile per necessità lavorative, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile).

Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità del datore riconosciute dalla rappresentanza sindacale, ove esistente.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei dipendenti con contratto a tempo parziale.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a:

- far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale;
- informare le rappresentanze sindacali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 17- Divise, attrezzature, abiti di scena

In caso di obbligo al personale di indossare divise o abiti di scena le spese relative sono a carico del datore di lavoro.

Le attrezzature, le divise e gli abiti saranno forniti dal datore di lavoro in forma gratuita e in idonee condizioni igienico-sanitarie.

Art. 18 - genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

I lavoratori 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.

I dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla ASL, 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. 19 - contratto di lavoro per gli extracomunitari e disabili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari e/o disabili valgono le medesime norme di legge e del presente Contratto Collettivo.

TITOLO III

Classificazione del personale

Art. 20 - classificazione del personale

La classificazione e l'inquadramento del personale è determinato a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, per consentire

l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

QUADRI

Lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive, di coordinamento, ispezione e controllo o mansioni di elevata qualificazione professionale che richiedano l'iscrizione in albi ordinistici o non, o per i quali è richiesta una particolare esperienza professionale;

1 LIVELLO

Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, che compongono particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica;

2 LIVELLO

Lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche;

3 LIVELLO

Lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro;

4 LIVELLO

Lavoratori in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità;

5 LIVELLO

Lavoratori che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali;

6 LIVELLO

Lavoratori con conoscenze pratiche elementari e addetti a mansioni che non richiedono specifiche abilità.

In allegato vengono specificati, a livello esemplificativo, i profili professionali rientranti nei livelli sopraindicati.

TITOLO IV - Orario di Lavoro

Art. 21 - Orario di Lavoro

Ferme restando le deroghe ed eccezioni previste dalla legge per quei dipendenti cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, l'orario di lavoro è fissato in regime normale in 40 ore settimanali, articolate in massimo 6 giorni, con un massimo di 9 ore e un minimo di 4 ore giornaliere.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla direzione dell'Impresa, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria della prestazione nelle singole giornate lavorative. Le eventuali variazioni di tale distribuzione saranno comunicate, salvo eccezionali casi di urgenza, con almeno 48 ore di anticipo.

La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 4 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 7 ore, entro la durata complessiva di 12 ore, con una pausa massima di due ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 6 ore, ma non a 7 ore, sarà garantita una pausa di almeno 10 minuti. Per i lavoratori "su fune", ogni 4 ore continuative di lavoro sarà garantita una pausa di 30 minuti. In caso di orario ordinario programmato superiore alle 8 ore, la pausa è di 40 minuti a metà del periodo programmato.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 7 ore sarà effettuato in due prestazioni, ciascuna delle quali di durata non inferiore a tre ore.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le due ore, né essere inferiore alla mezz'ora. Tale intervallo potrà essere diversamente quantificato con specifico accordo da stipularsi a livello aziendale o territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Per il personale tecnico impegnato in trasferte:

- In caso di solo trasferimento in tournée, ai soli fini retributivi al lavoratore sarà riconosciuta una indennità economica pari al compenso giornaliero pattuito, oltre all'abbattimento di 8 ore da calcolarsi ai soli fini dell'orario settimanale;
- In caso di trasferimento, allestimento e spettacolo, ovvero di allestimento, spettacolo e trasferimento, l'abbattimento è di 9 ore giornaliere;
- In caso di trasferimento e prova ovvero di prova e trasferimento, l'abbattimento è di 9 ore giornaliere. L'effettuazione di prove è tuttavia esclusa quando la durata del trasferimento ecceda le 6 ore.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo di 12 mesi. Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro.

In riferimento agli artt. 7 e 17 del D.lgs. 66/2003, le parti concordano, in ragione delle specifiche caratteristiche dell'attività di produzione di spettacoli, che il riposo giornaliero di 11 ore può essere fruito frazionatamente, ferma restando la garanzia di almeno 8 ore continuative di riposo tra il termine del turno giornaliero e l'inizio del turno inerente il giorno successivo. Le modalità di tale utilizzazione frazionata dovranno essere preventivamente definite tra l'impresa e le strutture sindacali aziendali, in assenza di queste le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del presente Contratto Collettivo.

Qualora particolari e oggettive esigenze dell'attività di spettacolo non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, l'impresa e le RSU/RSA o, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo 66/2003 garantendo comunque almeno 8 ore giornaliere di riposo continuativo.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave e immediato, ovvero a un danno alle persone o alla produzione.

La direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle

maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso, le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 66/2003.

Orario multi periodale

Considerato quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, si conviene che la direzione dell'Impresa possa programmare l'utilizzo del normale orario di lavoro settimanale, di cui al comma 1, anche come media di un arco temporale definito, comunque non inferiore a 4 settimane né superiore a 52 settimane, prevedendo orari settimanali non superiori alle 48 ore distribuite su un massimo di 2 prestazioni giornaliere e un massimo di ore giornaliere non superiori a 9. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 40 ore settimanali da realizzarsi nello spazio temporale nel quale tale multi periodicità è programmata, l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei 5 o 6 giorni della settimana, prevedendo orari giornalieri non superiori alle 9 ore e non inferiori a 4 ore.

L'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multi periodale è da considerare normale orario di lavoro oltre il quale scattano le maggiorazioni straordinarie contrattualmente previste.

Resta inteso che in regime di programmazione multi periodale il lavoratore percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento, sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettanti ai lavoratori, né della collocazione temporale del relativo pagamento.

Per i tecnici si considera lavoro straordinario l'orario effettuato in eccedenza a quanto previsto dal quartultimo comma del presente articolo.

Art. 22 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

Art. 23 - distribuzione orario di lavoro giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di tre frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i turni di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio nonché i turni di servizio tenendo conto delle esigenze dei lavoratori dipendenti.

Art. 24 - Banca ore - flessibilità tempestiva

- Banca ore

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruita per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno diritto al recupero obbligatorio.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra Ente e lavoratore;
- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso al datore di lavoro. Trascorso il suddetto termine, sarà il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, a fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

In mancanza di accordo il datore di lavoro provvederà unilateralmente nei sei mesi successivi al termine suddetto.

Il lavoratore può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

La pratica attuazione della banca ore è demandata alla contrattazione territoriale e/o aziendale.

- flessibilità tempestiva

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività l'Ente può far superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario settimanale.

L'Ente inoltrerà comunicazione alle OO.SS., con un preavviso non superiore a cinque giorni, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente l'Ente corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I lavoratori dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

Art. 25 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 48 ore.

Sono considerate tali le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- uscieri e inservienti,
- addetti al carico e scarico;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento e condizionamento.

Art. 26 - lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Le maggiorazioni da applicare saranno le seguenti:

- straordinario diurno 30%
- straordinario notturno 40%
- straordinario festivo 50%

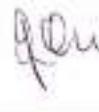
Le percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, intendendosi che la minore viene assorbita dalla maggiore.

La contrattazione di secondo livello potrà determinare soluzioni migliorative e/o ottimizzanti in merito a particolari lavorazioni caratterizzate dalla esecuzione sistematica in regime di straordinarietà.

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

Art. 27 - riposo settimanale - festività - permessi retribuiti - permessi straordinari retribuiti - permessi non retribuiti

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



Di norma fruirà di un riposo di almeno ventiquattro ore ogni sei giornate consecutive di lavoro da cumulare con il riposo giornaliero. La fruizione dei suddetti periodi di riposo consecutivo dovrà essere garantita entro un periodo non superiore a 14 giorni, e comunque assicurando al lavoratore la fruizione del riposo non oltre la 96 ora di lavoro. Salvo diversa disposizione prevista con contrattazione di secondo livello, nei casi di attività in turné e o in trasferta caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o in caso di considerevole distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, oppure fra i diversi luoghi di lavoro, si conviene che i periodi di riposo consecutivo previsti dal D.lgs. 66/2003 dovranno essere garantiti entro un periodo non superiore a 21 giorni, assicurando comunque al lavoratore la fruizione non oltre la 144 ora di lavoro.

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente Contratto Collettivo, i giorni appresso specificati:

- 1° gennaio
- Epifania
- lunedì di Pasqua
- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 1° novembre - Ognissanti
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - Santo Natale
- 26 dicembre - Santo Stefano
- solennità del Santo Patrono locale.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

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

Per quanto riguarda la festività del IV novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5 marzo 1977, n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che ricoprono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

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

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di figli	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO V

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 28 - mansioni promiscue - mutamento mansioni - Jolly

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 29 - personale non soggetto a limitazione d'orario

Le Parti prendono atto che i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni inquadrati al livello QUADRO o primo non sono soggetti a vincoli orari, ma gli obblighi in tal senso sono dagli stessi regolati in base alle esigenze aziendali.

I lavoratori dipendenti di cui sopra (da intendersi coloro inquadrati al 1° e 2° livello) hanno diritto a una indennità speciale nella misura del 15% (quindici per cento) della paga base nazionale.

Art. 30 - interruzione - sospensione - soste - riduzione d'orario - recuperi

I periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o a interruzioni concordate tra lavoratore e datore di lavoro possono essere recuperati, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione, fino alla durata di 2 ore.

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

Art. 31 - intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora a un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti e il datore di lavoro e con la rappresentanza sindacale, se presente.

Art. 32 - congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

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

Art. 33 - Malattia - Infortuni

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

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

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

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporta

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di 180 (centottanta) giorni nell'arco dei 365, calcolati a ritroso dall'evento morboso in corso. Trascorsi i periodi di cui al paragrafo precedente, perdurando la malattia, in assenza della richiesta di aspettativa di cui al comma successivo, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto. Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
2. Aspettativa non retribuita per malattia. Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, secondo le modalità previste per il periodo di comporta, sarà prolungata a richiesta del lavoratore per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa, di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia. Nei casi di

gravi patologie certificate, i termini dell'aspettativa possono essere prorogati sino a un massimo di 36 mesi.

3. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
4. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Per i lavoratori dello spettacolo, ai fini del diritto all'indennità economica di malattia, devono risultare dovuti o versati almeno 100 contributi giornalieri presso il Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo (FPLS), dal 1° gennaio dell'anno precedente l'insorgenza dell'evento morboso.

L'indennità di malattia spetta dal quarto giorno successivo a quello di inizio dell'evento ed è dovuta per un massimo di 180 giorni nell'anno.

Per i lavoratori dello spettacolo l'indennità di malattia corrisposta da INPS è pari:

- I primi tre giorni non sono indennizzati;
1. al 60% della retribuzione media globale giornaliera dal 4° fino al 20° giorno di durata della malattia (comprese le domeniche e le festività nazionali e religiose infrasettimanali);
 2. all'80% della retribuzione media globale giornaliera dal 21° al 180°;
 3. al 40% per il lavoratore disoccupato e per i giorni non lavorativi della settimana nei casi di lavoratori che per contratto prestino la loro attività solo in alcuni giorni predeterminati nella settimana.

B) sospensione della fruizione

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'Ente risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, quest'ultimo può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

C) ulteriori previsioni del trattamento

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

- lavoratori assunti con contratto a termine

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

- day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

- donazioni d'organo

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

- donazione del midollo osseo

Il lavoratore dipendente ha diritto alla normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare, nonché per le successive giornate di convalescenza; lo stesso trattamento è garantito per i permessi orari relativi al tempo occorrente agli accertamenti e ai prelievi preliminari, anche qualora non venga successivamente effettuata la donazione.

- donazione del sangue e di emocomponenti

Il lavoratore dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la giornata in cui effettua la donazione di sangue o di emocomponenti, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa, purché il prelievo venga effettuato presso Centri autorizzati e il quantitativo di materiale ematico non sia inferiore ai 200 grammi.

- lavoratori in trattamento emodialitico

I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

- cure termali

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione, considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti e indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

D) denuncia della malattia

il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax o posta elettronica, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

F) Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

Art. 34 - Maternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti e i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la dipendente è tenuta a inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età il datore può:

- accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - o il telelavoro;
 - o lavoro agile;
 - o il lavoro a domicilio;
 - o l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
 - o la banca ore;
 - o l'orario concentrato.

prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Si fa rinvio, per quanto non disciplinato dal presente CCNL, al d.lgs 151 del 2001.

Art. 35 - tossicodipendenza - etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 36 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 12 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza né economica né normativa né previdenziale. Per la sostituzione dei lavoratori di cui sopra è ammesso il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

Art. 36 - Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 24 (ventiquattro) giorni annui.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno dodici giorni, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio - 31 agosto.

Al di fuori, della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

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

Vengono riconosciute altresì due giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse.

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 37 - Aspettativa

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

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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

Al lavoratore dipendente ammalato, a sua richiesta, il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b. che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c. che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 38 - Previdenza complementare

Le parti hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente Contratto Collettivo, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano a effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione a fondi già esistenti.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 39 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano di introdurre l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa, esclusivamente per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, e con decorrenza 1° gennaio 2021.

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa sarà dovuto un contributo per ciascun lavoratore non inferiore a 60 euro annui a carico esclusivo dell'impresa, fatte salve condizioni di miglior favore in essere o che potranno essere riconosciute.

Le Parti individueranno soluzioni già operative quali strumenti di miglior valore e, pertanto, ai fini del riconoscimento si procederà attraverso l'iscrizione dei lavoratori interessati a forme sanitarie mutualistiche già riconosciute e operative.

Art. 40 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

1. Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, i termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre 10 anni di anzianità
Livello Q-1	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello 2-3	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 4-5-6	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 41 - Divieti

E' proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso Enti che svolgano attività in concorrenza con quella del datore di lavoro se non a seguito di specifica autorizzazione.

Art. 42 - Formazione continua e professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Parti stipulanti il presente CCNL, preso atto dell'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (Legge n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri lavoratori dipendenti, le parti convengono di aderire al Fondo indicato da TESECO.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e 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, i datori di lavoro realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e i lavoratori neoassunti (per lavoratori si intendono gli assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il part-time; lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale e/o riduzione temporanea di attività; lavoratori co.co.pro.; apprendisti);
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Le Parti si impegneranno presso il Fondo Paritetico affinché, tra i beneficiari degli interventi formativi, possano essere ricompresi i volontari operanti presso gli Enti.

Art. 43 - Lavoratori Studenti

I lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto a usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

- CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

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

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede con gli Enti e compatibilmente alle esigenze produttive.

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Art. 44 - Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente

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

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- 4) in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con l'utenza e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

Disposizioni disciplinari.

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

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

- 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 basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

- Mancanze punibili con la multa.

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi aziendali.

- Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- 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;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'Ente (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore.

- Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

- Licenziamento.

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata pari a cinque giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza aziendale o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale aziendale;
- per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per costruzione entro i laboratori aziendali di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno all'Ente stesso;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- per insubordinazione verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per giustificato motivo (che deve rispettare, quindi, il suddetto termine di preavviso) è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (tra cui anche quelli innanzi elencati) del prestatore di lavoro.

Il licenziamento per giusta causa (senza preavviso) avviene per mancanze così gravi (tra cui anche quelli innanzi elencati) da non consentire anche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento può essere anche adottato per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (giustificato motivo oggettivo) nel rispetto dei termini di preavviso innanzi statuiti.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro con le relative motivazioni. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui al periodo precedente è inefficace.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

L'impugnativa del licenziamento è sottoposta all'osservanza dei termini di decadenza (giudiziale e stragiudiziale) stabiliti dalla legge.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelare che non potrà superare un massimo di sessanta giorni. Nel periodo di sospensione cautelare al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedimento disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza averlo preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) 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 dipendente avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno (o con pec all'indirizzo precedentemente comunicato dal lavoratore).

Art. 45 - Mobbing

1. Per le parti è fondamentale operare in un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità e inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e 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.

Le parti si riservano di istituire un Osservatorio nazionale cui demandare le modalità di monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di mobbing.

TITOLO VI RETRIBUZIONE

Art. 46 - Trattamento economico

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

- paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- eventuali scatti di anzianità, di cui presente CCNL;

- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale o aziendale, di cui al presente CCNL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatrè).

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

Al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Minimali retributivi:

Con decorrenza dalla data di stipula del presente Contratto Collettivo:

livello	minimo mensile
Quadri	2720
1	2483
2	2128
3	2010
4	1868
5	1750
6	1596

Con decorrenza dall'1.10.2025

livello	minimo mensile
Quadri	2777
1	2535
2	2173
3	2052
4	1908
5	1787
6	1630

Aumenti periodici di anzianità

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

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% (due per cento) della paga nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

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

Art. 47 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La tredicesima mensilità può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

Art. 48 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

- Indennità di trasferta

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto del datore, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 49 - Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, di norma entro il ventesimo giorno successivo al mese di competenza.

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

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile.

Art. 50 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art 2120 c.c..

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta, in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per la costruzione, l'acquisto e la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Art. 51 - Mobilità e mercato del lavoro

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze degli Enti, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23 luglio 1991, n. 223 e Legge 19 luglio 1993, n. 238 e successive modificazioni), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberanti occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente CCNL, i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti si impegnano altresì a ricercare congiuntamente, con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

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

Art. 52 - Tutela della Salute e Sicurezza ambienti di lavoro

L'Impresa riconosce come diritto-dovere primario la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e si impegna a rispettare rigorosamente le normative in vigore in materia di Salute e Sicurezza e a seguire gli adempimenti legati alle buone prassi e linee guida specifiche per il settore dello spettacolo.

In particolare, l'impresa e i lavoratori osserveranno quanto previsto dalle seguenti disposizioni e indirizzi: *Indirizzi operativi tecnico-organizzativi per l'allestimento e la gestione delle opere provvisorie e delle attrezzature da impiegare nella produzione e realizzazione di spettacoli ed eventi simili*", pubblicate dal coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Con ciò si ritiene di garantire la sicurezza non solo dei lavoratori delle imprese che rispettano le norme, ma anche di contrastare le irregolarità del settore per far sì che tutti gli attori del processo - dall'artista e il suo *entourage*, alle aziende organizzatrici, produttrici ed esecutrici dello spettacolo - adeguino i loro comportamenti a principi di legalità e correttezza.

Stante le difficoltà di calare le disposizioni del T.U. D.lgs. 81/2008 in un settore straordinario come quello dello spettacolo, le Parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a promuovere la sicurezza nel settore.

In particolare occorre considerare che la caratteristica principale dell'attività di spettacolo, è che i tempi sono contingentati: lo show deve cominciare all'ora stabilita, il disallestimento deve essere effettuato entro un certo termine affinché si possa proseguire con il tour.

Per l'attività svolta da artisti e tecnici in spettacoli di musica dal vivo e in locali da ballo occorre tener conto della oggettiva necessità di determinare il rischio di rumore con modalità non ordinarie, considerando la periodicità e assiduità del rumore cui viene sottoposto il lavoratore, poiché il volume acustico di emissione della musica è per natura stessa del lavoro difficilmente modificabile e in certi casi parte inalienabile della produzione.

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori del settore e il corretto svolgimento delle attività di spettacolo, i soggetti firmatari del presente CCNL convengono di demandare a livello aziendale e di settore, concordandoli con i RLS e le OO.SS., la pianificazione e implementazione degli interventi da mettere in atto nei propri posti di lavoro, considerando l'impatto che un non attento uso dello strumento legislativo potrebbe avere sull'esistenza in vita delle formazioni artistiche e tecniche.

Pertanto reputano opportuna l'introduzione di forme di verifica e adeguamento periodico delle Linee Guida e dei Codici di Buone Prassi del settore spettacolo, che tengano in considerazione le innovazioni tecnologiche e culturali.

Tutto questo considerato, l'impresa è tenuta inoltre a:

- sviluppare la crescita professionale e culturale di ogni singola risorsa, quale condizione di successo per la Sicurezza;
- considerare tutti i soggetti coinvolti nei processi produttivi (fornitori, committenti, appaltatori e sub appaltatori) come facenti parte del sistema sicurezza, al fine di condividere lo stesso approccio in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e coinvolgendoli nel programma di miglioramento continuo;
- ridurre e prevenire i rischi e i pericoli connessi con l'attività lavorativa svolta dai lavoratori al fine di raggiungere l'obiettivo "infortuni zero";
- impegnarsi per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori, con il coinvolgimento di tutti i lavoratori e la diffusione di tali principi agli altri partner aziendali (clienti, fornitori, amministrazioni pubbliche).

Obblighi dei lavoratori

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, in conformità alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla cooperativa. Ogni lavoratore è tenuto a rispettare le norme in materia di salute e sicurezza nel lavoro impartite dall'impresa e previste dal T.U.S. - D.lgs. n. 81/2008, art. 20.

I lavoratori devono in particolare:

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla cooperativa per la loro attività specifica;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla cooperativa, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- segnalare immediatamente alla cooperativa qualsiasi eventuale condizione di pericolo e rischio mal gestito di cui vengano a conoscenza sul luogo di lavoro;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro i DPI- dispositivi di sicurezza messi a loro disposizione dalla cooperativa e monitorarne le date di scadenza e revisione;
- non presentarsi al lavoro in stato psicofisico alterato;
- i lavoratori che svolgono attività in regime di appalto di servizi devono esporre la tessera di riconoscimento, consegnata dall'impresa corredata di fotografia;
- nel caso in cui i lavoratori tecnici lavorino all'allestimento di strutture in cantieri temporanei o mobili devono collaborare con la direzione della cooperativa agli adempimenti relativi alla redazione del POS- Piano Operativo di Sicurezza e consegna dei documenti di legge al committente;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

Il lavoratore deve rifiutare l'esecuzione della prestazione nel caso riscontri pericolo grave, immediato e che non può essere evitato.

Preposto di fatto

Al preposto di fatto viene riconosciuto il trattamento retributivo spettante al preposto nominato.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - RLS:

I lavoratori hanno diritto ad eleggere un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza "RLS"; il numero dei rappresentanti previsto dalla legge è di uno fino a 200 lavoratori, tre rappresentanti fino a 1000 lavoratori e sei oltre. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, al Rappresentante per la Sicurezza spettano permessi retribuiti pari a 40 ore annue. Ha diritto a una formazione particolare in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, da svolgersi durante l'orario di lavoro per un numero minimo di 32 ore lavorative senza oneri economici a carico del lavoratore.

Il RLS ha diritto di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi. L'accesso ai luoghi di lavoro del RLS deve essere preventivamente segnalato.

La cooperativa consulta il rappresentante su tutti gli eventi previsti dalla legge: il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

Formazione ai lavoratori sulla sicurezza

Tutti i lavoratori devono partecipare alle iniziative di formazione sulla sicurezza organizzate dal datore di lavoro e rispettare quanto prescritto dalle norme di sicurezza.

Art. 53 - Accordi di rete

Le parti riconoscono che gli accordi di rete tra enti - assimilabili alle reti tra imprese ai sensi della Legge 9 aprile 2009, n. 33 - costituiscono una importante opportunità al fine di promuovere occasioni di rafforzamento dell'offerta formativa.

Gli accordi di rete si configurano come collaborazione organizzate e duratura tra più enti gestori che, tuttavia, conservano la propria autonomia giuridica e amministrativa.

Il settore dello Spettacolo e della Cultura rappresenta senz'altro una adeguata occasione per rafforzare gli standard qualitativi dell'offerta, razionalizzare i costi, promuovere gli acquisti collettivi, diffondere in generale prassi e consuetudini tra enti che possano ottimizzare l'organizzazione del lavoro e la condivisione di competenze, professionalità e progettualità.

Gli Enti facenti parte di accordi di rete possono gestire il personale secondo i principi del distacco, previsto dal D.lgs 276/03 e successive integrazioni e modificazioni.

Il distacco va sempre comprovato da ragioni tecniche, organizzative, produttive e temporali.

Il ricorso all'accordo di rete si applica, a titolo esemplificativo nei seguenti casi:

- servizio di coordinamento scientifico, progettuale, amministrativo, finanziario o di altro genere;
- gestione e collocazione di personale in esubero.

Al lavoratore distaccato presso altri Enti e/o Servizi vanno comunicati il luogo, le mansioni e la durata del distacco.

La titolarità del rapporto rimane comunque in capo all'Ente che ha assunto il lavoratore.

Gli accordi di rete vanno notificati alla Gruppo Paritetico previsto dal presente CCNL, alle OO.SS. regionali e alle rsa, ove esistenti.

Art. 54 - tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE SECONDO I PROFILI PROFESSIONALI

Quadro:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

direttore CED (Centro Elaborazione Dati) - direttore sedi decentrate dell'impresa - direttore risorse umane

Tecnici

produttore esecutivo - organizzatore generale.

Livello 1:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

responsabile servizio amministrativo e contabile - responsabile di un'area con più uffici e/o servizi - esperto di sviluppo organizzativo - esperto di controllo e gestione budget.

Tecnici

Direttore di produzione - architetto - regista - ispettore di produzione.

Artisti

Regista - Direttore d'orchestra - Compositore

Livello 2:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

analista CED (Centro elaborazione dati) - analista di costi aziendali - responsabile di un ufficio - collaboratore addetto alla redazione dei bilanci - impiegato di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa - addetto marketing.

Tecnici

direttore di scena - direttore di palco - capo scenografo realizzatore - light designer - sound-engineering - tour manager - casting director - scenografo - head rigger (NCR3) - location manager - amministratore di compagnia - bozzettista - story board-artist - aiuto regista - capo squadra luci - sceneggiatore - amministratore produzioni cinematografiche, teatrali e audiovisive - operatore di console - mixer video - fonico di messa in onda, fonico di palco e fonico di sala - segretario di compagnie teatrali e cinematografiche - insegnante e formatore tecnici specializzati.

Artisti

Attore protagonista e/o coprotagonista - 1° parte orchestra - Concertista - 1° Ballerino - Sostituto Direttore d'orchestra - Maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale - Direttore del coro - Direttore di ballo - Direttore di banda - Maestro d'armi.

Livello 3:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

addetto stampa - contabile di concetto - collaboratore indagini e ricerca documenti presso pubblici uffici - impiegato amministrativo preposto allo svolgimento di mansioni quali contabilizzare dati e chiudere conti - addetto al settore paghe preposto allo svolgimento di mansioni quali rilevare, contabilizzare dati ed effettuare denunce periodiche.

Tecnici

cassiere di produzione - operatore video - recordista video - addetto RVM - addetto produzione film di animazione - documentarista audiovisivo - truccatore - parrucchiere - sarto - tecnico del montaggio - tecnico di effetti speciali - tecnico video - fotografo di scena - tecnico macchinista - dimmerista - microfonista - grafico - documentarista - creatore di fumetti - illustrazioni e disegni finalizzati all'animazione - back liner - arredatore di scena - attrezzista - elettricista di scena e di set cinetelevisivo - figurinista.

Artisti

Attore - Professore d'orchestra - Cantante Lirico - Maestro del coro - Maestro del ballo - Cantante - Coreografo - Tergicoro di fila con obbligo di solista - Ballerino e Mimo con obbligo di solista - Artista del circo - Insegnante di discipline artistiche - Capo Animatore - Maestro di banda - Conduttore - Stunt-man - Disk jockey.

Livello 4:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

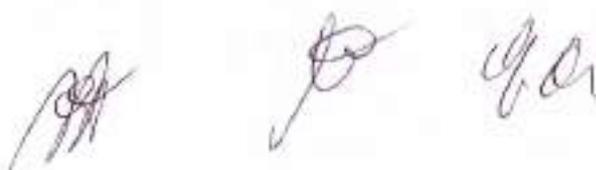
addetto alla rilevazione delle presenze dei dipendenti e redazione della relativa modulistica - segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine - centralista a cui è richiesta la conoscenza di una o più lingue straniere.

Tecnici

tecnico del suono - tecnico luci - tecnico addetto alle manifestazioni di moda - assistente al montaggio - assistente di scena - aiuto di riprese cinematografiche e audiovisive - tecnico di proiezione in digitale - addetto alla duplicazione di supporti audio-video - controllo camere - aiuto segretario - proiezionista - P.A.man. - gruppista - up rigger e ground rigger (NCR1 e NRC2) - intagliatore - modellatore - decoratore - soggettoista - montatore video - elettricista - assistente di produzione - tecnico strutturista.

Artisti

Mimo - Vocalista - Suggestore - Bandista - Orchestrale - Intrattenitore - Marionettista - Burattinaio - Ballerino - Illusionista/Prestigiatore - Presentatore - Allievo attore in possesso di diploma di scuola qualificata con meno 100 gg. di prestazioni - Animatore in strutture turistiche e di spettacolo.



Livello 5:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

lavoratori che eseguono, su istruzioni precise e dettagliate, mansioni semplici, avvalendosi anche di macchinari, strumenti informatici e/o supporti elettro-contabili - addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati - autista - centralinista.

Tecnici

pontarolo - scaffolder - addetto ai trasporti - maestranza teatrale, cinematografica e di imprese audiovisive - arrampicatore (climber) - aiuto tecnici - autista.

Artisti

Figurante - Animatore di feste - Indossatore - Fotomodello - Allievo attore non in possesso di diploma di scuola qualificata attore con 100 gg. di prestazioni.

Livello 6:

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

Amministrativi

addetto alle pulizie - fattorino - usciere - custode.

Tecnici

manovale - facchino di palco - addetto alle pulizie - usciere, fattorino - guardiano diurno e notturno - maschera - custode, guardarobiere, portiere - allievo tecnico - tirocinante tecnico - hostess.

Artisti

Tirocinanti delle varie discipline: lavoratori che non hanno maturato almeno 120 giorni nella funzione artistica per il quale viene attivato il rapporto di lavoro - Allievo attore con meno 100 gg di prestazioni.

