



F.I.TE.S.C.

Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione



CIU

Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali



qu

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e degli Enti del Terzo Settore

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

tra

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

CIU 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 del Presidente
Mattia Mingardo,

si è stipulato

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Imprese
sociali e degli Enti del Terzo Settore (d'ora in poi "Enti").

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



Marco Bruno Flavio Mancini

CIU



Dott.ssa Gabriella Ancora

A.D.L.I.

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

Mattia Mingardo

35129 Padova
P.IVA: 92278440261
Numero Verde: 800974401

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie, quali OO.SS. comparativamente più rappresentative, ritengono di aver dato, con il presente contratto di riferimento per il Terzo Settore, una importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale con l'obiettivo di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese, e ribadiscono che il Contratto Collettivo deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

I soggetti stipulanti ritengono che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento, all'Impresa di tipo tradizionale, di Imprese sociali e di Enti operanti nel Terzo Settore.

Il Contratto si muove nelle 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, sin dal Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991 relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui incide 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 fine, i soggetti stipulanti si impegnano, nei limiti consentiti dalla normativa e secondo meccanismi democratici, a favorire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori negli organismi direttivi. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti, rifacendosi alle OO.SS. firmatarie presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali sottoscritto in data 22/01/2009, ritengono che il presente Contratto Collettivo, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime OO.SS., rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola.

Infatti il Contratto Collettivo è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa e avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale, e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica degli eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata avverrà con cadenza annuale in sede paritetica. La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata in sede paritetica a livello interconfederale. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto nazionale attraverso specifiche intese, che individueranno il nuovo indice previsionale da applicare alle retribuzioni.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa sociale in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi, le Parti affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e dell'Unione Europea.

Le parti riconoscono che le Imprese Sociali e gli Enti del Terzo Settore hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni Sindacali 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 di questo contratto, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- I. Il primo, di livello nazionale, volto a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- II. Il secondo, di livello territoriale o settoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni azienda; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui gli Enti si trovano a operare 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 come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

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

Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica

da parte delle Parti stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

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

Le parti, infine, si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, una 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 il Terzo Settore.

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, posti in essere dalle Imprese sociali e dagli Enti del Terzo Settore, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività specifiche degli Enti medesimi.

Il presente Contratto Collettivo è applicabile esclusivamente dagli Enti aderenti alle organizzazioni datoriali e in regola con il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale.

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 compreso l'impegno, da parte degli Enti, all'applicazione del presente Contratto Collettivo e delle normative previdenziali, assistenziali e antinfortunistiche.

A titolo di esempio (non esaustivo e da interpretarsi in via analogica), per Enti a cui si applica il presente Contratto Collettivo si intendono:

- le Organizzazioni di volontariato di cui alla L. 117 del 2017;
- le Associazioni di promozione sociale di cui alla L. 383/00;
- le Fondazioni;
- le Ong di cui alla L. 125 del 2014;
- le Associazioni ambientaliste di cui alla L. 349/86;
- gli Enti con finalità assistenziali riconosciuti dal Ministero degli Interni;
- le Imprese sociali di cui alla L. 118/05;
- le Associazioni e società sportive dilettantistiche, aderenti agli Enti di promozione sportiva e alle Federazioni Sportive Nazionali, per i rapporti di lavoro non ricompresi nelle prestazioni sportive di cui all'art. 90 del Dlgs. 72 del 2004;
- le Onlus di cui al D.lgs. 460/97;
- le Società di Mutuo Soccorso di cui alla L. 79 del 2012;
- le Associazioni di consumatori di cui alla L. 206 del 2005;
- tutte le Associazioni, Comitanti, Patronati, Istituti ed Enti senza fini di lucro;
- le Università Popolari e della Terza Età.

A titolo di esempio, i settori in cui operano gli Enti e le Imprese sociali sono i seguenti:

- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- assistenza domiciliare;
- asili nido;
- centri di aggregazione giovanili;
- baby parking;

- ludoteche;
- centri diurni per anziani;
- comunità alloggio per portatori di handicap fisici e psichici;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti;
- comunità alloggio per minori;
- attività di recupero di persone svantaggiate anche attraverso strutture comunitarie residenziali o semiresidenziali;
- servizi di animazione e promozione turistica;
- promozione dei prodotti e servizi italiani all'estero;
- tutela ambientale e del territorio;
- ricerca sociale e scientifica;
- attività sportive dilettantistiche;
- attività culturali;
- attività caritative;
- istruzione e formazione dei giovani, dei disoccupati e della Terza Età;
- tutela dei consumatori e diritti civili;
- attività di cooperazione internazionale con i Paesi in Via di Sviluppo;
- impianti e centri sportivi;
- ogni altra attività che venga esercitata da parte di Enti associativi e Fondazioni senza scopo di lucro.

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

Ferma l'inscindibilità appena enunciata, le Parti 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, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad 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 valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

DECORRENZA E DURATA

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

Il contratto 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

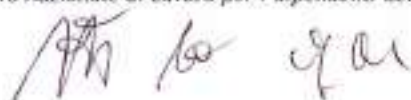
Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nei seguenti termini:

- 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 vuole riconoscere agli Enti il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal



costo del lavoro: esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro 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 tre 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 CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di 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 di produzione eventualmente regolamentato dalla direzione dell'Ente;
- c) 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;
- d) 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;
- e) determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti tramite le risultanze di indicatori concordati;
- 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 scade comunque 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 depositate 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 intercorrente 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.

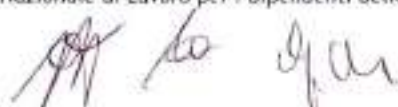
In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le OO.SS. firmatarie del presente contratto, possono, negli Enti con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; negli Enti da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono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

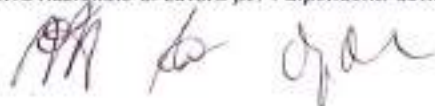
Le attività di volontariato svolte, oltre il normale orario di lavoro, dai lavoratori presso gli Enti del Terzo Settore di cui sono dipendenti, non può costituire elemento di valutazione ai fini della ripartizione di eventuali incentivi economici legati alla produttività.

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 (TESECO)

Le Parti stipulanti il presente CCNL 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.

- finanziamento

Per assicurare l'operatività dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti territoriali, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della parte datoriale e lo 0,05% a carico del dipendente.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari a € 20,00 mensili.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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.

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:

Livelli	Periodo
Livello I-II	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III-IV-V	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI-VII-VIII	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 pasto 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 accorrere 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

MM /so qa

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.

14.A. Contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età);

Retribuzione

Per il VI Livello
(durata massima (24 mesi) primi 12 mesi 50%
13°-24° mese 80%

Per il V Livello
(durata massima 36 mesi) primi 12 mesi 50%
13°-24° mese 70%
25°-36° mese 90%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore.

La formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente agli Enti.

14.B. Contatto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni);

Le Parti convengono quanto segue:

- 1) La durata del contratto di apprendistato è fissato in:
 - a) 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli I, II, III, IV, V, e VI;
 - b) 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello VII e VIII.

La presente disposizione annulla e sostituisce le previsioni di cui all'art. 14, punto "I" del CCNL.

- 2) L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

LIVELLI	DURATA Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi
I	36	12	12	12
II	36	12	12	12
III	36	12	12	12
IV	36	12	12	12
V	36	12	12	12
VI	24			24
VII	24			24

Per il primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;

Per il secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

Per il terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

- 3) Nei confronti di ciascun apprendista il datore deve erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 60 ore medie annue retribuite (per i livelli I, II e III) e di 48 ore medie annue retribuite (per i livelli IV, V, VI e VII) computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro (ivi comprese la formazione teorica iniziale prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.

- 4) La formazione potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Ente datoriale interessato, presso altro Ente collegato ovvero, su base territoriale, mediante strutture dei riferimenti datoriali degli Enti medesimi o dell'ente bilaterale TESECO. La formazione può essere svolta in aula, on the job o tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e/o e-learning.
- 5) La formazione sarà registrata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo la registrazione della formazione potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma che attestino l'avvenuta formazione.
- 6) Nel ribadire che il Contratto Collettivo è applicabile esclusivamente dagli Enti aderenti alle organizzazioni datoriali e in regola con il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale, il datore di lavoro richiederà al TESECO nazionale - o alle relative articolazioni territoriali, ove costituite - il parere di conformità sul piano formativo individuale relativo ai contratti di apprendistato.
Il TESECO, entro 30 giorni dal presente accordo, fisserà le modalità di attuazione relative al rilascio del parere di cui al presente articolo, fermo restando il principio per cui, decorsi 15 giorni dalla richiesta di parere senza diniego, esso sarà comunque acquisito.
- 7) Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Resta inteso che, qualora intervenissero sostanziali modifiche legislative sull'Istituto dell'apprendistato, le parti si incontreranno tempestivamente per recepire e concordare le opportune armonizzazioni relative ai contenuti del presente accordo.

14.C. Contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:

- di titolo di studio a livello secondario;
- di un titolo di studio universitario;
- di un titolo di studio di alta specializzazione.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La formazione all'interno delle aziende inderisce al rapporto contrattuale. Essa pertanto sarà regolamentata con i contratti aziendali.

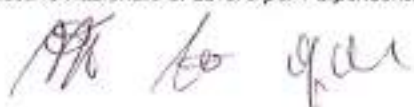
- Regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato (ove non altrimenti stabilito).

È fatto obbligo di avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

- Orario di lavoro

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 66/03 pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Non è possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.



Per la mancata attuazione del percorso per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D.Lgs. 276/03) per i minori si sono ristretti gli spazi di accesso all'apprendistato.

- Proporzione numerica

Si fa riferimento alla normativa vigente.

- Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- del periodo di prova;
- del piano formativo individuale;
- della durata del periodo di apprendistato;
- della qualifica che potrà essere acquisita.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

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

- Parere di conformità

Le Leggi Regionali e delle Province autonome possono prevedere l'obbligo di richiesta all'Ente Bilaterale (TESECO) di parere di conformità a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

- Monte ore

Il monte ore minimo di formazione formale interna o esterna per l'apprendistato professionalizzante costituisce in 120 ore annue il limite minimo che in nessun caso può essere ridotto.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista sia già in possesso di alcune competenze, il datore di lavoro potrà tenere conto di ciò per rimodulare il percorso di formazione formale.

- Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione e rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità) sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'Ente.

- Risoluzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

- Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

Quando il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Il datore non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 20% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

- malattia e infortunio

All'apprendista sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina prevista dalle leggi vigenti.

In caso di infortunio sul lavoro all'apprendista si applicano le norme previste dalle leggi vigenti.

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.

Il datore può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa, anche per lo svolgimento di attività non espressamente ricomprese nella decretazione ministeriale.

Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte degli Enti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 81/08 e successive modificazioni.

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) 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;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato;



- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore deve informare con cadenza annuale le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente CCNL.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto a informare l'Ente preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'Ente. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'Ente a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

- lavoro intermittente per periodi predeterminati

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

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa

effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

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

Art. 16 - lavoro parziale o part time

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.

A motivo della peculiarità delle attività lavorative regolamentate dal presente CCNL, che in alcuni settori è caratterizzato dall'elevata discontinuità delle prestazioni (manifestazioni sportive, feste di piazza, eventi e spettacoli culturali, ecc.), le parti concordano di non fissare una durata minima dell'orario di lavoro part-time settimanale anche al fine di ridurre il ricorso ai voucher, seppur legittimo nell'utilizzo secondo la normativa vigente.

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 quella prevista nel presente contratto.

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 - 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. 18 - 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. 19 - 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.

I LIVELLO (Dirigenti)

lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano funzioni direttive ad alto contenuto professionale, sovrintendendo all'intera attività dell'Ente con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa (direttore tecnico, commerciale e/o amministrativo, responsabile di area, direttore generale);

II LIVELLO (Quadri)

lavoratori dipendenti 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 (responsabile di servizio, coordinatore di struttura, medico, psicologo, sociologo, pedagogo);

III LIVELLO

lavoratori dipendenti 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 (capo ufficio, terapeuta della riabilitazione, infermiere professionale, educatore professionale coordinatore, capo cuoco, capo operaio, dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore);

IV LIVELLO

lavoratori dipendenti che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche (impiegato amministrativo, educatore professionale, assistente sociale, addetto ai servizi orientamento formazione e informazione, interprete e/o traduttore, mediatore culturale);

V LIVELLO

lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro (operaio specializzato, autista soccorritore, impiegato di concetto, impiegato di segreteria, assistente domiciliare dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore sportivo, guida, operatore socio-sanitario, insegnante di attività manuali ed espressive, massaggiatore, animatore, assistente all'infanzia, educatore non professionale);

VI LIVELLO

lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità (impiegato d'ordine, operaio qualificato, cuoco, autista, addetto all'assistenza di base);

VII LIVELLO

lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali (facchino, personale di pulizia, personale di custodia e sorveglianza, operaio generico, fattorino, centralinista, addetto alla cucina);

VIII LIVELLO

neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, che, dopo un'anzianità di permanenza pari a 12 mesi, saranno inseriti al VII livello.

TITOLO IV - Orario di Lavoro

Art. 20 - Orario di Lavoro

La durata del lavoro contrattuale mensile è di 173 ore, quello settimanale è normalmente di 40 ore per un massimo di 8 ore giornaliere, distribuito in non meno di cinque giorni.

Art. 21 - 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. 22 - 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. 23 - Banca ore - flessibilità tempestiva

- Banca ore

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite 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 datoriale 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. 24

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. 25 - lavoro straordinario - notturno - festivo

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario, salvo quanto previsto in punto di banca ore.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato. Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a (quarantunesima) alla 48^a (quarantottesima) ora settimanale;
2. 25% (venticinque percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a (quarantottesima) ora settimanale;

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente Contratto Collettivo e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

È considerato lavoro festivo quello svolto nelle giornate di domenica e in quelle di cui all'articolo successivo.

Il lavoro notturno e/o festivo è compensato con una maggiorazione pari al 15% (quindici percento).

Art. 26 - riposo settimanale - festività - permessi retribuiti - permessi straordinari retribuiti - permessi non retribuiti

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

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

- 1° gennaio
- l'Epifania
- il giorno del 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
- la 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 nei casi 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. 27 - 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. 28 - 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 I e II livello) hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 15% (quindici per cento) della paga base nazionale.

Art. 29 - 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.

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. 30 - 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. 31 - 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. 32 - 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 comportamento

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 dodici mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo triennio;
2. 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.

3. 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.

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.

E) Trattamento economico

Fermo restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio o malattia professionale, l'Ente datoriale corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

- caso di malattia

- 1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60% (sessanta per cento) in caso di ricovero in ospedale o se la malattia sia superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi;
- 2) per il lavoratore dipendente l'Ente integra la prestazione INPS fino a garantire l'80% (ottantapercento) dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno;

- 3) caso di infortunio o malattia professionale
- a) il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
 - b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessantapercento) della retribuzione percepita è a carico del datore di lavoro, solo in caso di ricovero ospedaliero.
 - c) Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna integrazione della prestazione erogata dall'INAIL.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

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. 33 - 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 il 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. 34 - 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 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza né economica né normativa né previdenziale.



Art. 35 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane di calendario.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, 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 quattro 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. 36 - Aspettativa

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata e comprovata 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 ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino a massimo di 6 (sei) mesi.

Qualora si 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 dipendenti 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. 37 - 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. 38 - 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 I-II	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello III-IV-V	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello VI-VII-VIII	30 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore 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. 39 - Divieti

È 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. 40 - 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 dal 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. 41 - Lavoratori Studenti

Vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

- **DIRITTO ALLO STUDIO:** 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

- **FORMAZIONE PROFESSIONALE:** i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività del datore e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- **TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO:** sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività degli Enti possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio: il 2% della forza lavoro;
- b) formazione professionale: il 2% della forza lavoro;
- c) complessivamente: il 3% della forza lavoro.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

L'ente datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'Ente, in aggiunta al certificato di iscrizione, un certificato di frequenza ogni tre mesi.

- **PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI**

Oltre al monte ore triennale 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 sopresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Art. 42 - 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.

Procedura 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. 43 - 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. 44 - Trattamento economico

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

- paga base nazionale conglobata di cui al presente Contratto Collettivo;
- eventuali scatti di anzianità, di cui presente Contratto Collettivo;
- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale o aziendale, di cui al presente Contratto Collettivo.

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

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	Minimale
I (Direzione)	1.933
II (Quadri)	1.761
III	1.634
IV	1.588
V	1.553
VI	1.519
VII	1.484
VIII	1.450

Con decorrenza dall'1.10.2025:

Livello	Minimale
I (Direzione)	1.933
II (Quadri)	1.761
III	1.634
IV	1.588
V	1.553
VI	1.519
VII	1.484
VIII	1.450

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

Art. 45 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad 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. 46 - Indennità

Il presente Contratto Collettivo 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 T.F.R. e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti agli eredi come per legge.

È 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 Contratto Collettivo.

Art. 47 - 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 datoriale, 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. 48 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

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. 49 - Mobilità e mercato del lavoro

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze degli Enti datoriali, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà, in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente Contratto Collettivo, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi 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. 50 - tutela della privacy

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



Bo RR BR