

Contratto Collettivo Nazionale per i
dipendenti del comparto Sanità Privata
e Assistenza Sociale

CCNL
SANITA'
PRIVATA
FAPI - CESAC - FILDICIU

Roma 10/03/2025

TITOLO I
- STRUTTURA E SISTEMA DELLE RELAZIONI -

CAPITOLO I - Applicazione decorrenza e durata

- Art. 1 - Sfera di applicazione
- Art. 2 - Decorrenza e durata
- Art. 3 - Validità'

CAPITOLO II - Relazioni sindacali

- Art. 4 – Livelli di contrattazione
- Art. 5 – Rapporti sindacali fra le parti
- Art. 6 – Attività sindacale
- Art. 7 – Commissione nazionale paritetica di conciliazione
- Art. 8 – Composizione delle controversie in sede sindacale

CAPITOLO III - Bilateralità e strumenti paritetici e di servizio

- Art. 9 - Servizi per i lavoratori e per le imprese
- Art. 10 – Sistema di formazione professionale e continua
- Art. 11 - Ente Bilaterale EBICOST
- Art. 12 – Associazione Nazionale per la Sicurezza delle Imprese - A.S.I.
- Art. 13 - Previdenza complementare
- Art. 14 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 15 - Patronati
- Art. 16 – Centri di assistenza fiscale - CAF
- Art. 17 – Accesso al credito
- Art. 18 – Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

CAPITOLO IV - Classificazione del personale

- Art. 19 – Livelli di inquadramento del personale
- Art. 20 – Passaggi di livello
- Art. 21 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

TITOLO II
- IL RAPPORTO DI LAVORO – COLLOCAMENTO E MERCATO -

CAPITOLO V - Costituzione del rapporto di lavoro

- Art. 22 - Assunzione
- Art. 23– Periodo di prova
- Art. 24 - Divieti
- Art. 25 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori



Art.26 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa

CAPITOLO VI - Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 27 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Art. 28 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 29 – Contratto di lavoro somministrato

Art. 30 – Contratto di lavoro a tempo parziale

Art. 31 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Art. 32 – Telelavoro – smart working

Art. 33 – Tirocinio

TITOLO III

- NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO -

CAPITOLO VII - Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 34 – Orario di lavoro

Art. 35 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 36 – Banca ore

Art. 37 - Reperibilità

Art. 38 – Richiamo in servizio

Art. 39 – Lavoro non soggetto a limitazioni di orario

Art. 40 – Festività soppresse

Art. 41 – Lavoro festivo e notturno

Art. 42 – Lavoro straordinario

Art. 43 – Lavoro a turni

CAPITOLO VIII - Organizzazione del lavoro

Art. 44 – Riposo settimanale – festività e permessi

Art. 45 - Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 46 - Ferie

Art. 47 - Aspettativa

Art. 48 – Sospensione – soste – riduzione d'orario e recuperi

Art. 49 – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 50 - Volontariato

Art. 51 - Preavviso

Art. 52 – Cessione – trasferimento – fallimento dell'azienda

Art. 53 – Cambio di gestione

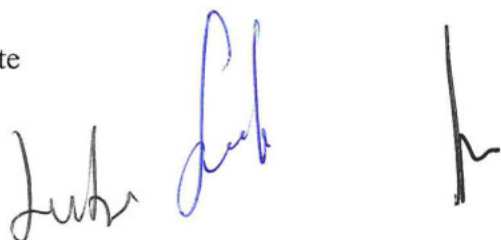
Art. 54 - Distacco

Art. 55 – Risarcimento danni

CAPITOLO IX - Trattamento economico

Art. 56 – Trattamento economico del lavoratore dipendente

Art. 57 - Tabella della retribuzione



- Art. 58 – Tredicesima mensilità
- Art. 59 – Aumenti periodici di anzianità
- Art. 60 – Indennità varie
- Art. 61 – Reclami sulla busta paga
- Art. 62 – Trattamento di fine rapporto

TITOLO IV - TUTELE -

CAPITOLO X - Trattamento di malattia ed altre tutele

- Art. 63 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio
- Art. 64 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti
- Art. 65 – Lavoratori immigrati
- Art. 66 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 67 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 68 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 69 – Congedo per matrimonio
- Art. 70 – Diritto allo studio
- Art. 71 – Contrasto al mobbing

CAPITOLO XI - Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

- Art. 72 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro
- Art. 73 – Contrasto allo stress da lavoro correlato
- Art. 74 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

TITOLO V RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E NORME FINALI

CAPITOLO XI – Risoluzione

- Art. 75 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro
- Art. 76 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 77 – Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPITOLO XII - Norme finali

- Art. 78– Inscindibilità delle disposizioni del contratto
- Art. 79 – Norma generale
- Art. 80 – Clausola di salvaguardia
- Art. 81 – Procedure per l'allineamento contrattuale
- Art. 82 – Deposito e archiviazione



TITOLO I - STRUTTURA E SISTEMA DELLE RELAZIONI -

CAPITOLO I - Applicazione decorrenza e durata

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali classificati, Centri di riabilitazione e RSA a carattere prevalentemente sanitario, e attività sociosanitarie extraospedaliere, con esclusione del personale medico. Per il personale degli Ospedali classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente. Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art.1 per Ospedali classificati, Presidi e IRCCS, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili. I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli IRCCS. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva che sia funzionalmente autonoma.

Il CCNL individua, altresì, gli istituti contrattuali posti a tutela di tutte le figure professionali – lavoratori dipendenti e prestatori d'opera in qualsiasi forma – che operano all'interno dell'impresa e condivide una buona prassi finalizzata a sostenere un approccio avanzato al lavoro nelle diverse forme ed espressioni anche innovative quale strumento di crescita e valorizzazione del lavoro nell'impresa. Le Parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.

Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il CCNL ha validità quadriennale, decorrente dalla data di sottoscrizione e fino al 31 marzo 2029, sia per la parte economica che normativa. Il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata A.r., almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.



In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative. La proposta di rinnovo dovrà pervenire all'altra parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga. Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) del tasso d'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare. Dal primo giorno del mese di decorrenza della rinnovata retribuzione prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Art. 3 - Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie, si compone di disposizioni tra loro correlate e inscindibili e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile. Il presente CCNL costituisce, altresì, condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro. Il presente Contratto sostituisce e fa proprie, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

CAPITOLO II - Relazioni sindacali

Art. 4 – Livelli di contrattazione

Le parti, anche in considerazione dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

– **Contrattazione di I livello: Contrattazione Collettiva Nazionale di Categoria:**

La contrattazione collettiva di I° livello riconosce alle imprese il diritto costituzionale di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del

settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi.

– **Contrattazione di II livello: Contrattazione Collettiva Territoriale o Aziendale:**

La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale. Al II° livello di contrattazione possono essere definite intese volte a modificare in tutto o in parte singoli istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale. In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate alla:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le materie sono individuate nel comma 2 del citato Art. 8 e riguardano:

1. L'introduzione di nuove tecnologie.
2. Le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale.
3. Tipologie contrattuali:
 - i contratti a termine;
 - i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
 - lavoro somministrato;
 - apprendistato;
 - telelavoro;
 - lavoro intermittente.
4. Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro.
5. La disciplina dell'orario di lavoro:
 - orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;
 - determinazione dei turni feriali;
 - interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
 - ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
 - intervallo per la consumazione dei pasti;
 - modalità di assegnazioni del carico di lavoro;
 - distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
 - articolazione dei turni di riposo settimanale;
 - istituzione del lavoro a turno;
 - diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
 - adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali.

6. Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.
7. Il trattamento economico e assistenziale:
 - trattamenti retributivi integrativi;
 - premi di produzione;
 - ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
 - trasformazione della quattordicesima mensilità e/o premio presenze in premi di produttività;
 - indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
 - ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Art. 5 – Rapporti sindacali fra le parti

Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

Art. 6 – Attività sindacale

1. Rappresentanze Sindacali Aziendali RSA

Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300. Sono da considerarsi R.S.A. i lavoratori che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. I componenti delle R.S.A. hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali. I componenti delle R.S.A. hanno diritto di usufruire, per l'espletamento del loro mandato, di permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) massimo n. 1 dirigente per ciascuna R.S.A. nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- b) massimo n. 2 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- c) massimo n. 3 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a un'ora e trenta minuti all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a). A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti. Le R.S.A. hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione del datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate per conoscenza alla Direzione aziendale.

2. Trattenute sindacali

Le parti convengono che l'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi associativi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. In particolare, il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei dati personali e sensibili. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo. La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa alla Direzione dell'Azienda. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare.

Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa. L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.

3. Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali indette dalle OO.SS. stipulanti in presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

4. Referendum

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

Art. 7 – Commissione di conciliazione paritetica nazionale

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'EBICOST, Ente Bilaterale per il Commercio i Servizi ed il Turismo con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. Per tutte le attività inerenti alla convocazione, all'organizzazione delle riunioni e alla verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A.r. ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'EBICOST, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dell'articolazione territoriale dell'EBICOST ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.



Art. 8 – Composizione delle controversie in sede sindacale

Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'EBICOST. In assenza di articolazione territoriale di EBICOST la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale – EBICOST che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale – EBICOST territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice civile e artt. 410 e 411 c.p.c. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 8.

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

Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'EBICOST territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

CAPITOLO III – BILATERALITA' e strumenti paritetici e di servizio

Art. 9 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è L'Ente Paritetico EBICOST. All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. L'EBICOST è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamento. Ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.

Formazione permanente e continua - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro. Le Parti si impegnano ad individuare nel corso di validità del presente CCNL lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario

Welfare integrativo e Sostegno al reddito - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individuano nell'EBICOST l'ente bilaterale deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'EBICOST tramite il proprio Consiglio Direttivo avrà cura di definire le modalità di versamento

della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.

Osservatorio e assistenza contrattuale - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito presso l'EBICOST l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore. Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.

Conciliazione - Le parti stabiliscono che presso l'EBICOST venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.

Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è previsto nell'A.S.I.

Ulteriori servizi - Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'EBICOST. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'EBICOST il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.

Adesione all'ente bilaterale EBICOST - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri. Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Art. 10 – Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti individuano in FONDO C.A.S.T.I.A. (fondo per il Commercio l'Agricoltura i Servizi il Turismo l'Industria e l'Artigianato) il Fondo di riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal Legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua e concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo nelle imprese.

Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo CASTIA destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore. L'adesione al Fondo CASTIA non costituisce per l'azienda un costo aggiuntivo poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale CASTIA potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolte in favore del personale dipendente.

Art. 11 - Ente Bilaterale - EBICOST

Le Parti convengono che l'ente bilaterale di riferimento è l'EBICOST. ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'EBICOST in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà indicata dall'EBICOST stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati". Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'EBICOST in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.

Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'EBICOST in attuazione dell'”*Accordo Interconfederale in materia di strumenti bilaterali*” sono i seguenti:

1. *Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza* – alla cui gestione è deputato l'ASI operante presso l'EBICOST.
2. *Fondo Welfare e Sostegno al reddito* – la cui gestione è affidata al CDA dell'EBICOST sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
3. *Fondo Osservatorio e Servizi Reali* - la cui gestione è affidata al CDA EBICOST sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
4. *Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale* – alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
5. *Fondo Gestione Bilateralità* – la cui gestione è affidata al CDA dell'EBICOST.

Art. 12 – Associazione Nazionale per la Sicurezza delle Imprese – ASI -

Le Parti convengono che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'ASI, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.lgs. n. 81/08 che viene integralmente recepito nel presente CCNL. L'ASI ha sede ed opera presso l'EBICOST e svolge le funzioni di organismo paritetico previsto dalla normativa vigente. Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e

sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

Art. 13 - Previdenza complementare

In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 14 - Assistenza sanitaria integrativa

L'Assistenza Sanitaria Integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti, pertanto, si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

Art. 15 – Patronati

Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quella espressione delle parti firmatarie il presente CCNL. Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'EBICOST ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 16 – Centri di assistenza fiscale – CAF

Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL. Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'EBICOST ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo

Art. 17 – Accesso al credito

Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita. All'interno dell'EBICOST le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il 31.12.2015.

Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente Articolo.

Art. 18 – Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed organismi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

CAPITOLO IV - Classificazione del personale

Art. 19 – livelli di inquadramento del personale

Il sistema di classificazione è articolato in otto livelli numerati da A a H. Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro. Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili di istituzione di nuove figure professionali utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove normative, si incontreranno entro sessanta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'organizzazione aziendale.

Livello A:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia. Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonché la sorveglianza e la custodia dei locali oî assegnazione. L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute. L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economici, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura (assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e sociosanitari, inclusi letti ed accessori).

Esempi di figure appartenenti al livello sono:

Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche.

Livello B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che riguardano attività operative, attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente. Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere. Tali qualifiche includono nelle loro attività quelle di assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente). Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite. La posizione conferisce piena responsabilità dei compiti e delle singole operazioni assegnate, i cui risultati sono soggetti a verifiche immediate, periodiche e complete.

Esempi:

Operaio generico, centralinista, addetto al trasporto, addetto alla cucina.

Livello C

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di supplenza all'anziano ed al disabile, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con menomazioni psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Esempi: *Operaio qualificato, aiuto cuoco, addetto alla segreteria, addetto trasporto ambulanza, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato.*

Livello D (D1-D2-D3)

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale.

Esempi:

Livello D1. *Operaio specializzato, soccorritore — autista certificato, cuoco, impiegato d'ordine, operatore socioassistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, Assistente domiciliare e dei servizi tutelari.*

Livello D2. *Operatore socio-Sanitario.*

Livello D3. *Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari coordinatore, operatore socioassistenziale coordinatore.*

Per le attribuzioni e i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello E (E1-E2-E3)

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale.

Esempi:

Livello E1: *Infermiere generico, animatore con titolo, impiegato di concetto.*

Livello E2: *Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa (collaboratore amministrativo), educatore professionale, assistente sociale, infermiere professionale, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista.)*

Livello E3: *Capoufficio (coordinatore amministrativo), educatore professionale coordinatore, coordinatore di unità operativa.*

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. Sono inquadrati nelle relative posizioni gli impiegati che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio. Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Esempi:

Responsabile d'area, Direttore amministrativo di Struttura. fino a 80 posti letto, psicologo, sociologo, pedagogista.

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello G

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. Sono inquadrati nelle relative posizioni gli impiegati che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio. Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Esempi:

Responsabile d'area, Direttore amministrativo di Struttura. oltre 80 e fino a 120 posti letto.

Livello H

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. Sono inquadrati nelle relative posizioni gli impiegati che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio. Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Esempi:

Direttore amministrativo in Struttura con oltre 120 posti letto.

Art. 20 – Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 21 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, mansioni jolly

Come previsto dall'art. 2103 c.c., il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi consecutivi. Se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori non sarà continuativo ma frazionato, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio. Relativamente alla nuova disciplina del demansionamento, le parti fanno riferimento allo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183 che ne stabilisce le casistiche e le relative modalità attuative. Nel caso di mansioni promiscue, ovvero qualora il lavoratore dipendente effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con continuità per oltre il 30% del tempo complessivo delle attività dallo stesso svolte, lo stesso dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore. Se manca il criterio della prevalenza e le mansioni superiori vengono svolte per esigenze sostitutive, quali ad esempio il parziale completamento di un turno del titolare della mansione, il lavoratore manterrà il proprio livello.

Sono invece considerati "jolly" i lavoratori dipendenti che vengano assegnati in modo permanente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente. Sia nel caso di mansioni promiscue che nel caso di mansioni jolly, il lavoratore percepirà una "indennità di sostituzione", commisurata alla differenza retributiva tra i livelli di appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

The page contains three handwritten signatures in blue ink. One signature is at the bottom left, another is in the middle right, and a third is at the bottom right.

TITOLO II

- IL RAPPORTO DI LAVORO – COLLOCAMENTO E MERCATO -

CAPITOLO V - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 22- Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in particolare:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico
- g) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:

- a) certificato di residenza;
- b) permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- c) curriculum vitae;
- d) attestazione relativa ai titoli di studio;
- e) ogni altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

Art. 23 – Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova pari a:

- 60 giorni lavorativi per i livelli A e B;
- 180 giorni di calendario per gli altri livelli.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto, nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti. Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Per' i contratti a tempo determinato, i termini di durata massima del periodo di prova, determinati ai sensi del presente articolo, non possono comunque superare il 50% della durata complessiva del contratto stipulato.

Art. 24 – Divieti

E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la propria opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 25 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori

Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:

- a) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
- d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di

assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;

- e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
- f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 26– Corrispettivo per la prestazione lavorativa

La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive). I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita. Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.

CAPITOLO VI - Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 27 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato

Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante “Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Art. 28 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con apposizione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 36 mesi lo stesso può essere prorogato, con l’assenso del lavoratore, per un massimo di 5 volte nell’arco dei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti e, comunque, per la stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga.

In caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, il periodo di intervallo tra un contratto e l’altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata di sei mesi, di 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi, pena la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
1-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero. Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 29 – Contratto di lavoro somministrato

E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'Art. 20 del D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, in Legge n. 78/2014 e modificato ulteriormente dallo schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
1-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato; le frazioni di unità si computano per intero. L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'EBICOST il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'EBICOST a livello territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. L'articolazione territoriale EBICOST, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto. L'EBICOST potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 30 – Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato. L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- 1 Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- 2 Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- 3 Misto: per 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 CCNL. 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, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore 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 soci e 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 delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento. È possibile per necessità aziendali, 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 aziendali, ove esistente. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 31 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Riferimenti normativi. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento nella normativa vigente nonché nell'Accordo interconfederale in materia di apprendistato sottoscritto dalle Parti. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dalle categorie del presente CCNL rinvenibili nei livelli da A a F. L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.

Durata del contratto. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle rivedibili ai livelli E1-E2-E3-F del presente CCNL.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo. Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Formazione. La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire. Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'azienda potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne. Per garantire un'adeguata formazione tecnico – professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Piano formativo individuale. Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.

Obbligo di stabilizzazione. Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi.

Tutor/referente aziendale. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

Retribuzione. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

Livelli	Durata	Retribuzione
A-B-C-D	36 mesi	Primi 18 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
		Dal 19° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
E-F	42 mesi	Primi 21 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
		Dal 22° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

Art. 32- Telelavoro – Smart Working

Definizione. Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

Prestazione lavorativa. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
- e) applicazione del presente CCNL.
- f) La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo; le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

Postazione di lavoro. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze

dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet). Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

Collegamenti telefonici. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definite in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

Arredi. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc...rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

Orario. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

Comunicazione, informazione. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

Riunioni e convocazioni aziendali. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro.

Diritti sindacali. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, 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 telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico Articolo del presente CCNL.

Controlli a distanza. Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali

nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Sicurezza. La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/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 ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

Riservatezza. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 33 – Tirocinio

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro subordinato bensì una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'impresa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'impresa, da lui svolte. Il tirocinio si può svolgere anche con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati. La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013 nonché dall'Accordo tra Governo, Regioni e province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini" del 24 gennaio 2013. Al tirocinante, l'impresa ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese minimo di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra impresa ospitante e tirocinante.

Le parti si riservano di affidare all'EBICOST la promozione di piani formativi standardizzati relativi al percorso formativo del tirocinante.

TITOLO III

- NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO -

CAPITOLO VII - Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 34 – Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle imprese del settore è fissata in 38 (trentotto) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi. L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Azienda, con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni); l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario. La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art. 52. Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.). Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario. Il lavoratore ha diritto a otto ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

Con un preavviso di almeno sette giorni l'Azienda comunicherà ai lavoratori la nuova articolazione dell'orario di lavoro ai sensi di quanto previsto dal presente articolo.

Art. 35 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare la variazione di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale. L'azienda dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBICOST a livello territoriale. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.

L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBICOST a livello territoriale. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente Articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza del rappresentante sindacale nominato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Art. 36 – Banca ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente CCNL, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale

interessato. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui al presente CCNL non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Art. 37- Reperibilità

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori. La reperibilità può essere:

- a) esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
- b) interna: la lavoratrice o il lavoratore è reperibile nelle ore notturne all'interno dell'azienda, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione aziendale e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 30,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

Art. 38 – Richiamo in servizio

Se la lavoratrice o il lavoratore in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 10,00 nel caso di prestazione effettuata.

Art. 39 – Lavoro non soggetto a limitazioni di orario

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio per il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata – alle mansioni svolte.

Art. 40 – festività soppresse

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 25,33 ore di permesso in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modificazioni. Tali ore non fluiranno nella banca ore.

Art. 41 – Lavoro festivo e notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali. Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in mancanza, delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 42- Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno feriale è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);

Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);

Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Art. 43 – Lavoro a turni

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

CAPITOLO VIII - Organizzazione del lavoro**Art. 44 – Riposo settimanale – festività e permessi**

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

festività nazionali:

- 25 aprile - ricorrenza della liberazione
- 1° maggio- Festa dei Lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno,
- l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua,
- il 15 agosto - festa dell'assunzione,
- il 1° novembre - Ognissanti,

- l'8 dicembre - Immacolata Concezione,
- il 25 dicembre – Natale,
- il 26 dicembre - Santo Stefano,
- la solennità del Santo Patrono.

A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro. Il trattamento di cui al presente Art. 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. Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione. Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufuite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente CCNL, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi di eventi sottoelencati:

- matrimonio di un figlio – 1 giorno
- nascita o adozione di un figlio - 2 giorni
- decesso del padre, della madre, di un fratello di una sorella, di un coniuge, di figli – 3 giorni
- decesso di un suocero, di un nonno - 3 giorni
- alla lavoratrice e al lavoratore 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 primo grado ed eccezionalmente di secondo grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro la lavoratrice e il lavoratore 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 le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali. Alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Relativamente al personale imbarcato, durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo il normale orario di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle festività trascorse in navigazione. In caso di semi festività (24 dicembre e sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art. 45 - Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale. Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il presente CCNL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n.104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi. Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitarne di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Art. 46 - Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni. Qualora i turni prevedano orari giornalieri di differente grandezza il calcolo delle ferie sarà effettuato trasformando i giorni in ore e pertanto il monte ore di ferie corrisponderà a 165 ore (26x6,33). Resta inteso che il godimento delle ferie avverrà per giorni interi e non potrà esserle frazionato ad ore. In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Azienda, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo (maggio/ottobre), sentito l'interessato. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie. Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Art. 47- Aspettativa

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni. La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni. Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

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

Art. 48 – Sospensione – soste – riduzione d'orario e recuperi

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

Art. 49 – Intervallo per la consumazione dei pasti

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

Art. 50 - Volontariato

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

Art. 51 – Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni quindici di lavoro effettivo per i livelli A-B-C e trenta di calendario per tutto il restante personale dipendente. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda del periodo di mancato preavviso computato in tanti ratei giornalieri quanti i giorni di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di rioncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 52 – Cessione – trasferimento – fallimento dell'azienda

Le parti nell'intento di valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'impresa si impegnano ad individuare ogni utile soluzione tesa a garantire il mantenimento del livello occupazionale e, nello specifico per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.

Art. 53 – Cambio di gestione

Rilevato che nelle situazioni caratterizzate dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che sono soggette a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.



Art. 54 - Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro. Il distacco può essere disposto a condizione:

- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;
- che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore e interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

Art. 55 – Risarcimento danni

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.

CAPITOLO IX - Trattamento economico**Art. 56 – Trattamento economico del lavoratore dipendente**

La retribuzione lorda mensile spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica da erogarsi per 12 mensilità;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti;

- eventuali trattamenti ad personam.

Si conviene che tutti i dipendenti appartenenti ai livelli A, B, C, D1, D2, D3, E1, E2, E3 al compimento del 5° anno di anzianità nella medesima azienda ed al medesimo livello abbiano un assegno lordo ad personam pari a 50,00 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto ad EBICOST per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'Art. 11 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'EBICOST per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto.

Art. 57 – Tabella delle retribuzioni

Le retribuzioni lorde mensili sono determinate considerando l'aumento medio IPCA triennale pari al 5.47%. Pertanto, l'aumento è pari ad € 26,66 lorde mensili. Nella seguente tabella sono indicati i seguenti importi. I valori dell'indennità Integrativa Speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, nella retribuzione lorda tabellare di seguito indicata.

LIVELLI	IMPORTI ESPRESSI IN EURO
H	3.451,61
G	2.829,49
F	2.157,12
E3	1.708,89
E2	1.652,86
E1	1.596,83
D3	1.540,79
D2	1.507,16
D1	1.462,33
C	1.462,40
B	1.350,30
A	1.260,65

Note: Gli importi sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza

Art. 58 – Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrisondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza retribuzione per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione. Il D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, ha modificato il comma 5 dell'art. 34 del D.L 26 marzo 2001, N.151 stabilendo che i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio. Dal 13 agosto 2022, i ratei di 13ma, ferie e

permessi retribuiti durante il periodo di congedo parentale sono riconosciuti con le seguenti modalità:

- il 70% del rateo mensile se c'è indennità a carico Inps
- il 100% del rateo mensile se non c'è indennità a carico Inps.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 59 – Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Alla lavoratrice e al lavoratore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.

Art. 60 – Indennità varie

Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrispondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.

Art. 61 – Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, 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, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Art. 62 – Trattamento di fine rapporto

Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sottoindicati.

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza;
- anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- indennità che abbiano carattere non occasionale;
- accordi integrativi.

TITOLO IV - TUTELE -

CAPITOLO X - Trattamento di malattia ed altre tutele

Art. 63 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbiano trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore 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 sul lavoro 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 sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:

Periodo di comporto - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, 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.

In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento 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, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al 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 e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, 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, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:

- sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
- sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.

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.

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 ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

Denuncia della malattia

La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms). In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale le Parti concordano che nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio — 31 dicembre) viene corrisposto:

- Il 100% della retribuzione per il primo evento di malattia, fino al terzo giorno;
- il 66% per il secondo evento, fino al terzo giorno;
- il 50% per il terzo evento, fino al terzo giorno;
- dal 4° evento cesserà di essere corrisposta la retribuzione, sempre nell'arco temporale sopra descritto.
- Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Per i giorni dal 4° al 180° si seguirà il dettato del contratto già esistente.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma:

- a. Per malattie con prognosi iniziale non inferiore a 10 giorni (considerando quindi i giorni di calendario intercorrenti fida la data in cui il lavoratore dichiara di essere ammalato e quella di prognosi riportate sul primo certificato rilasciato dal medico curante).
- b. Per tutte le malattie successive all'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice (certificato del ginecologo attestante la data presunta del parto).
- c. Per ricovero day hospital o ricoveri ospedalieri.
- d. Per sclerosi multipla progressiva, patologie oncologiche o qualsiasi patologia grave che comporti terapie salvavita.

Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche. Agli addetti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 64 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti

La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori. I lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 65 – Lavoratori immigrati

Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi. A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli organismi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 66 - Sostegno ai lavoratori disabili

In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso EBICOST una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

Art. 67 - Promozione delle pari opportunità

Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni. A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale. La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale EBICOST.

Art. 68 - Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

Le parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita – lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità – paternità responsabili. Le parti, relativamente alla maternità, demandano alla nuova disciplina introdotta dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 e dal relativo schema di decreto legislativo. L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".

Per consentire l'assistenza al bambino l'azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

Art. 69- Congedo per matrimonio

Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Art. 70- Diritto allo studio

Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Su richiesta delle lavoratrici e lavoratori gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova). I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 71 - Contrasto al mobbing

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

CAPITOLO XI - Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro**Art. 72 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro**

Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i., dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. di sottoscritto dalle Parti. Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione. Le Parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'A.S.I.

Le Parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'EBICOST e si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 73 – Contrasto allo stress da lavoro correlato

Le Parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'EBICOST. Le Parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 74 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196. A tal fine le parti convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro é stabilito in EBICOST



TITOLO V

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E NORME FINALI

CAPITOLO XI – Risoluzione

Art. 75. Cause di estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per risoluzione consensuale;
- d) per morte del lavoratore;
- e) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

Art. 76 – Provvedimenti disciplinari

Le lavoratrici e i lavoratori, 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:

- rimprovero verbale,
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro 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. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:

- non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
- risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;

- abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
- procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
- contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

È evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

Art. 77 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
- comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
- procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
- per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
- recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

Le Parti, relativamente alla materia dei licenziamenti, richiamano la nuova disciplina introdotta dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 e dai relativi decreti attuativi.

CAPITOLO XII - Norme finali

Art. 78– Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.

Art. 79 – Norma generale

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

Art. 80 – Clausola di salvaguardia

Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

Art. 81 – Procedure per l'allineamento contrattuale

In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.

Inquadramento contrattuale. La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per le lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'EBICOST.

Inquadramento normativo. Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 82 – Deposito e archiviazione

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del

presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di FAPI, sarà inviato nei termini di 60 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali. In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Confermato e sottoscritto, Roma 10/03/2025

FAPI – Federazione Autonoma Piccole Imprese



Scalabrino Nicola

CESAC – Confederazione Europea dei Sindacati Autonomi e del Commercio



Montoto

FILDI CIU – Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti



Luise Luigi