

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI ED I SOCI LAVORATORI DELLE ASSOCIAZIONI ONLUS, DI VOLONTARIATO, SPORTIVE, RICREATIVE, CULTURALI, SANITARIE, ASSISTENZIALI, AMBIENTALI, O COMUNQUE COSTITUITE SOTTO QUALSIASI RAGIONE O SETTORE; PER I LAVORATORI DIPENDENTI NON ASSOCIATI E NON ASSOGGETTATI A CCNL SPECIFICI DI SETTORE E PER I SOCI LAVORATORI CHE INSTAURANO UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE**

*Decorrenza: 1 ottobre 2018 - Scadenza: 30 settembre 2021*

**RINNOVATO**

*Decorrenza: 1° novembre 2021 – Scadenza: 31 ottobre 2024*

**RINNOVATO**

*Decorrenza: 1° novembre 2024 – Scadenza: 31 ottobre 2027*

Il giorno 30 ottobre 2024 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Barberini, 95, a conclusione delle trattative avviate il 18 giugno 2024 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali datoriali:

**UNIMPRESA Unione Nazionale di Imprese**, con sede legale in Roma via Barberini, 95 C.F. 90024240633 rappresentata dal direttore generale Mariagrazia Lupo Albore;

**UNIAP**, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal presidente Danilo Andolfo;

**UNIMPRESA, Federazione Opere Sociali**, con sede legale in Roma alla Via Barberini, 95 – C.F. 95064670631, rappresentata dal Presidente Antonio Parisi;

**ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative** con sede legale alla via Salaria, 21 – Città Sant'Angelo (PE), codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto

**E**

L'Organizzazione Sindacale dei lavoratori:

**CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro**, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Antonio Forcella;

**CIU – UNIONQUADRI-Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali**, con sede legale in Roma alla P.zza Delle Muse, 8 - CF. 97357550587 rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora.

È stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti e i soci lavoratori delle associazioni onlus, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore; per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto

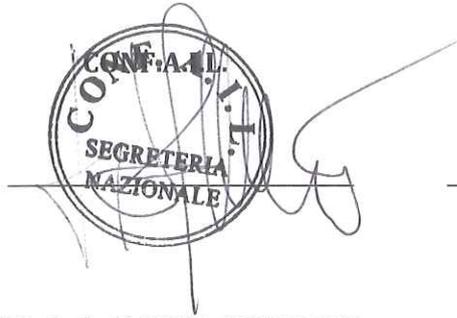
Roma, 30 ottobre 2024



**UNIMPRESA OPERE SOCIALI**



**UNIMPRESA  
OPERE SOCIALI**



## Indice

### **Titolo I - PARTE GENERALE**

*Art. 1 - Validità*

*Art. 2 - Sfera di applicazione*

*Art. 3 - Decorrenza e Durata - Efficacia del contratto*

*Art. 4 - Disdetta*

### **Titolo II - DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

*Art. 5 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale*

*Art. 6 - Materie delegate*

*Art. 7 - Informazione*

*Art. 8 - Diritti sindacali e di associazioni*

*Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero*

*Art. 10 - Affissioni*

*Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie*

*Art. 12 - Ambiente di lavoro*

### **Titolo III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

*Art. 13 - Modalità di assunzione*

*Art. 14 - Documenti per l'assunzione*

*Art. 15 - Periodo di prova*

*Art. 16 - Telelavoro - Smart Working*

*Art. 17 - Lavoro a tempo determinato*

*Art. 18 - Lavoro parziale o part time*

*Art. 19 - Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro*

### **Titolo IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

*Art. 20 - Classificazione del personale*

*Art. 21 - Passaggi di area*

### **Titolo V - ORARIO DI LAVORO**

*Art. 22 - Orario di lavoro*

*Art. 23 - Lavoro straordinario*

*Art. 24 - Lavoro notturno*

*Art. 25 - Lavoro Festivo*

*Art. 26 - Riposi settimanali compensativi*

*Art. 27 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti*

## **Titolo VI - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 28 - Intervallo per la consumazione dei pasti*
- Art. 29 - Congedo per matrimonio*
- Art. 30 - Maternità e congedi parentali*
- Art. 31 - Ferie*
- Art. 32 - Aspettativa*
- Art. 33 - Assenze*
- Art. 34 - Malattia- infortuni*
- Art. 34 bis - Periodo di comporta*
- Art. 35 - Servizio militare*
- Art. 36 - Risoluzione del rapporto di lavoro- preavviso*
- Art. 37 - Risarcimento danni*
- Art. 38 - Lavoratori studenti*
- Art. 39 - Codice disciplinare*
- Art. 40 - Mobbing*

## **Titolo VII - RETRIBUZIONE**

- Art. 41 - Trattamento economico*
- Art. 42 - Tredicesima mensilità*
- Art. 43 - Indennità*
- Art. 44 - Missioni*
- Art. 45 - Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga*
- Art. 46 - Trattamento di fine rapporto*
- Art. 47 - Trattenute sindacali*

## **Titolo VIII - BILATERALITA'**

- Art. 48 - Ente Bilaterale*
- Art. 49 - Contributo in favore dell'EBIN.PMI*
- Art. 50 - Modalità di versamento del contributo alla Bilateralità*
- Art. 51 - Fondo Assistenza Sanitaria UNIHELSE e Previdenza Complementare*
- Art. 52 - Diritto alla Formazione del RLS*
- Art. 53 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione*
- Art. 54 - Composizione delle controversie*
- Art. 55 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali*
- Art. 56 - Verbale di conciliazione*
- Art. 57 - Organismi Paritetici*
- Art. 58 - Osservatorio nazionale*
- Art. 59 - Tutela della privacy*
- Art. 60 - Contributi di assistenza contrattuale UNI.CO.AS.CO.*
- Art. 61 - Modalità versamento di assistenza contrattuale UNI.CO.AS.CO.*

## **Titolo IX - ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI**

- Art. 62 - Esclusività di stampa - archivi contratti*

The image shows several handwritten signatures and initials in blue ink. There are two distinct signatures at the top, one on the left and one on the right. Below them, there are more initials and a signature, including a large 'D' and some cursive letters. The handwriting is fluid and appears to be from a legal or official document.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato Accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

## Titolo I - PARTE GENERALE

### Validità, sfera di applicazione, decorrenza e durata.

#### Art. 1 - Validità

Il presente CCNL, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, posti in essere in tutte le associazioni ONLUS, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore, per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente.

#### Art. 2 - Sfera di applicazione

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi in via analogica, si elencano le associazioni a cui si applica il presente CCNL:

1. Associazioni sindacali di lavoratori e di datori di lavoro.
2. Associazioni di promozioni che svolgono indagini conoscitive sul territorio, e sulle popolazioni, e di indagini di mercato.
3. Associazioni create per la promozione del prodotto italiano all'estero.
4. Associazioni di promozione e ricerca tecnico/scientifica per imprenditori e professionisti.
5. Associazioni di promozione turistica, e di valorizzazione del territorio (Pro Loco).
6. Associazioni per la formazione e aggiornamento alle nuove esigenze del lavoro degli operatori di primo impiego che di variazione di settore o categoria.
7. Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fiere e manifestazioni per la presentazione di prodotti).
8. Associazioni per la gestione dei servizi postali in genere.
9. Associazioni per la gestione dei servizi di assistenza degli automobilisti, alle famiglie, ai commercianti e al territorio.
10. Associazioni di professionisti organizzati in reparti professionali e associazioni temporanee di impresa.
11. Associazioni ambientaliste e di tutela del territorio.
12. Associazioni sportive in genere, e di gestione impianti sportivi.
13. Associazioni culturali per la gestione di servizi ricreativi e culturali.
14. Associazioni per la gestione delle risorse umane.
15. Associazione per l'assistenza domiciliare.
16. Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera.
17. Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale.
18. Associazioni per la formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti.
19. Associazioni nazionali caritative e per l'assistenza ai diversamente abili.
20. Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati.
21. Associazione per la protezione degli animali.
22. Associazioni per il recupero abilitativo dei diversamente abili.
23. Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità.
24. Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie del terzo mondo.
25. Associazioni etniche nazionali e internazionali.
26. Associazioni filateliche e numismatiche.
27. Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, italiani, comunitari, ed extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale e assistenziale. Inoltre, a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone.
28. Associazioni sportive.

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

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce e assorbe ad ogni effetto di legge, le norme di precedenti contratti di lavoro collettivi o individuali applicati, fatte salve le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

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

### **Art. 3 - Decorrenza e durata**

Il presente CCNL, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, **scaduto** il 31.10.2024 è **RINNOVATO** con **Decorrenza**: 01/11/2024 e **scadenza**: 31/10/2027 sia per la parte normativa che per la parte economica. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta da alcuna delle Parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Le Parti si incontreranno con cadenza annuale entro febbraio di ogni anno, per verificare lo scostamento tra l'inflazione prevista e l'inflazione osservata relativamente l'anno precedente.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza contrattuale.

### **Efficacia del contratto**

Le norme del presente Contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Il presente CCNL, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce 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.

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

### **Art. 4 - Disdetta**

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il Contratto produce i suoi effetti, comunque, fino alla stipula del successivo.

## Titolo II - DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 5 - Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le relazioni sindacali hanno l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro con quello di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come segue:

- Contrattazione di I livello: CCNL di settore, con la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. In sede di contrattazione collettiva nazionale vengono disciplinate nei rinnovi contrattuali le seguenti materie:

- a) Relazioni sindacali.
- b) Diritti sindacali e prerogative delle OO.SS.
- c) Sistema di classificazione del personale.
- d) Durata dell'orario di lavoro.
- e) Struttura della retribuzione e fissazione dei minimi retributivi.
- f) Definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello.
- g) Regolamentazione della parte sociale del rapporto di lavoro.
- h) Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro.

- Contrattazione di II livello: Contratto integrativo di associazione, territoriale o associativo di settore, destinato a introdurre impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio-economico, del settore di impiego e delle diverse situazioni delle associazioni. Una contrattazione locale, quindi, mirata a collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle associazioni, concordati tra le Parti, nonché a misurare le necessità e gli scopi delle associazioni, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di settore e territoriali. Con apposita sequenza negoziate, le Parti definiranno le soluzioni più idonee, non esclusa, l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe, nel rispetto dell'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali.

La predetta contrattazione si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL di settore o dalla legge e deve riguardare materie e istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem". La predetta contrattazione potrà svolgersi a livello aziendale o, alternativamente, a livello regionale o provinciale, ovvero in sede associativa di settore.

La contrattazione collettiva aziendale sarà svolta tra la rappresentanza dell'azienda, le RSU/RSA e le strutture territoriali competenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

### Art. 6 - Materie delegate

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o associativa di settore.

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

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) possibilità di diversa statuizione in ordine agli elementi della retribuzione accessoria in base al collegamento degli incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le Parti nel rispetto dei limiti base del presente CCNL;
- c) benefits connessi all'attività svolta e al settore d'impiego;
- d) premio assiduità/presenza;
- e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge in materia di sicurezza sul posto di lavoro;

- f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o associativa dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Il Contratto integrativo riguarda, altresì, le materie sottoindicate con i limiti specificatamente previsti:

- a) previdenza e assistenza integrativa;
- b) buono pasto;
- c) articolazione dell'orario di lavoro ed eventuale remunerazione di modalità specifiche (turni, flessibilità, o articolazioni gravose, notturno e festivi, etc.);
- d) definizione del periodo di riferimento ai fini del calcolo, su base annua, della durata massima media dell'orario di lavoro;
- e) criteri e modalità per la corresponsione del premio di produttività;
- f) definizione dei criteri generali per l'accesso ai corsi professionali;
- g) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul T.F.R.;
- h) criteri e modalità per il distacco di personale da e per le società controllate, nel rispetto delle vigenti normative di legge;
- i) altre ipotesi previste dal presente CCNL o dalle leggi in materia di lavoro.

L'accordo di II livello ha durata triennale.

Tutte le operazioni inerenti all'attivazione del Fondo di assistenza Sanitaria, Fondo di Previdenza Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale, per la quota una tantum e per la modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it).

#### **Art. 7 - Informazione**

Annualmente, l'Associazione convoca un apposito incontro con le OO.SS. aziendali per informare sulla situazione dell'ente e sulle sue prospettive, relativamente a:

- a) linee strategiche;
- b) andamento e previsione dei livelli occupazionali;
- c) indirizzi generali per il perseguimento degli obiettivi programmatici;
- d) gestione delle risorse umane;
- e) politiche formative;
- f) modifiche dell'organizzazione aziendale;
- g) chiusura degli uffici per ferie in determinati periodi dell'anno.

#### **Art. 8 - Diritti sindacali e di associazione**

Le Parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi retribuiti nei limiti di 24 (ventiquattro) ore, per la partecipazione ad assemblee, che saranno indette, previa comunicazioni, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge in locali idonei, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto, possono, in presenza di più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) o più rappresentanti sindacali.

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

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore annue per dipendente in servizio da ripartire in ragione della rappresentatività nell'Associazione, detti permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

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

Il pagamento avverrà seguendo le modalità indicate nella delega firmata dal lavoratore dipendente.

#### **Art. 9 - Preavviso in caso di sciopero**

Fermo restando quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di sciopero, le OO.SS. sono tenute a informare l'Associazione con un preavviso minimo di dieci giorni in ordine alla proclamazione dello sciopero. L'intervallo minimo di tempo intercorrente tra un'iniziativa di sciopero e quella successiva, deve essere almeno di tre giorni lavorativi.

#### **Art. 10 - Affissioni**

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della L. 20 maggio 1970 no 300, nonché quelli dei sindacati nazionali di categoria, stipulanti il presente Contratto, vengono affissi su bacheche messe a disposizione dall'Associazione. In presenza di una rete intranet dell'Associazione, la stessa assicurerà l'utilizzo nella rete di una bacheca elettronica. Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 11 - Rappresentanze sindacali unitarie**

In ciascuna unità con più di 15 (quindici) dipendenti le OO.SS. firmatarie il presente CCNL assumono l'iniziativa per la costituzione delle RSU - Rappresentanze sindacali unitarie.

#### **Art. 12 - Ambiente di lavoro**

Il datore di lavoro applicante il presente CCNL, si impegna a rimuovere gli effetti pregiudizievoli o discriminanti di eventuali situazioni, atti o comportamenti contrari alla tutela della dignità della persona, a sviluppare momenti di confronto con le OO.SS. tesi a eliminare eventuali carenze organizzative che possano aver indotto sofferenze psicologiche legate all'ambiente di lavoro. Vengono individuate tra le possibili carenze i carichi di lavoro eccessivamente gravosi o insufficienti, situazioni logistiche oggettivamente riscontrabili come inadeguate o del tutto inadatte.

L'Associazione riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e la relativa formazione dell'RLS così come previsto al successivo art. 52.

In particolare, nel rispetto delle previsioni di legge, la Società provvede a:

- predisporre visite preventive e controlli periodici per tutti i lavoratori che svolgono attività esposte a rischio;
- fornire tutte le indicazioni atte a un'efficace prevenzione, attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- assicurare idonee iniziative per mantenere la salubrità degli ambienti di lavoro;
- fornire un'adeguata e aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività del datore di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate in relazione agli specifici rischi, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale, nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
- garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e salute.

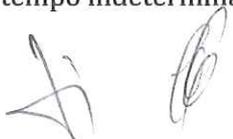
### **Titolo III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 13 - Modalità di assunzione**

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore di norma a tempo indeterminato e al gradino economico iniziale di ogni area.

Con il presente Contratto le Parti intendono assecondare le occasioni di impiego conseguibili attraverso il ricorso a tutti gli strumenti previsti dall'attuale legislazione in materia di mercato del lavoro, facilitando così l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro anche al fine di rispondere meglio alle necessità organizzative. A tal fine, in base alle esigenze organizzative dell'Associazione, possono essere utilizzate altre forme di lavoro, quali: interinale, contratti di inserimento, part-time, a termine, apprendistato, telelavoro, tirocini formativi (stages), Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa.

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto e contenente le



seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- la durata del periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica di inquadramento;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- l'indicazione del numero d'iscrizione al libro matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

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

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente Contratto e l'informativa di cui al d.lgs. 104 del 2022.

#### **Art. 14 - Documenti per l'assunzione**

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- certificato di cittadinanza e, per i lavoratori extracomunitari, il permesso di soggiorno;
- titolo di studio ed eventuali specializzazioni;
- documentazione attestante servizio eventualmente prestato in precedenza e la formazione professionale acquisita;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- stato di famiglia;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge.

L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Associazione, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore, dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni, da rilasciarsi da parte della competente autorità sanitaria.

All'atto della presentazione in servizio, il lavoratore presenta la certificazione o le dichiarazioni sostitutive sugli stati, qualità personali e fatti che l'Associazione chiederà di comprovare, ai fini dell'assunzione.

L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifica.

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

#### **Art. 15 - Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Area Quadri - 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa.
- Area A - 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa.
- Area B - 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e alle ferie maturate.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

### **Art. 16 – Telelavoro – Smart working**

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il Telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano un'unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o respingere tale offerta.

I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori.

I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

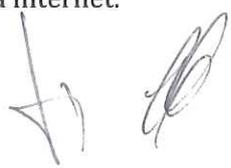
Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, a informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.



Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente Contratto.

Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

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

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza, della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

### **Smart Working**

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.

Il lavoro agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro. L'Ente Bilaterale EBINPMI può essere investito di tale tematica per specifici accordi.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

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

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

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

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

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

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

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

In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

### **Diritti collettivi**

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

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

### **Retribuzione Lavoro Agile**

Le Parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo



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

### **Particolari indennità**

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

### **Sistema di comunicazione**

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

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

### **Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

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

### **Controlli a distanza**

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

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

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

### **Diritti sindacali**

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

### **Organizzazione della struttura lavorativa**

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

### **Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o

per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

### **Formazione**

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

### **Diritti di informazione**

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

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

### **Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

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

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

### **Strumenti di lavoro**

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

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

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

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

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

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

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



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

### **Verifica dell'attività lavorativa**

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

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

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

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

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

### **Interruzioni tecniche**

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

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

### **Misure di protezione e prevenzione**

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.

### **Art. 16 bis - Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro**

I Contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino ai livelli: A3/B3 compresi.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa

disposizione da parte degli accordi sindacali;

c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di Contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore.

Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente CCNL, fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali e assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso a esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

#### **Art. 17 - Lavoro a tempo determinato**

Le Parti stipulanti il presente CCNL, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi del d.lgs. 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

#### **Proroga**

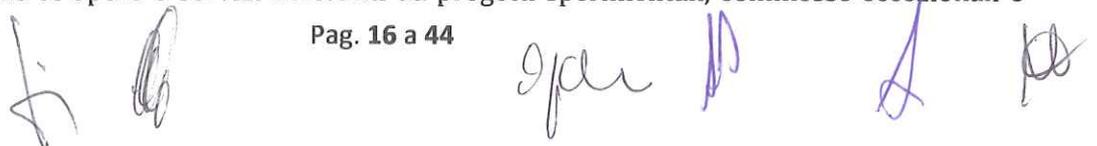
Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

#### **Causale**

a) Il contratto a tempo determinato può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:

1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
2. esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o



situazioni straordinarie;

3. esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
4. esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

b) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purché il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

### Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

### Limiti quantitativi

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le **tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato** non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

### Contratti a tempo determinato in località turistiche

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali sono assoggettati allo stesso limite (Legge 85/2023) di cui alla lettera b) del presente articolo. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

### Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione

aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

### **Divieto e limiti di apposizione al termine**

È in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge L. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto.

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'articolo 52, del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

### **Monitoraggio**

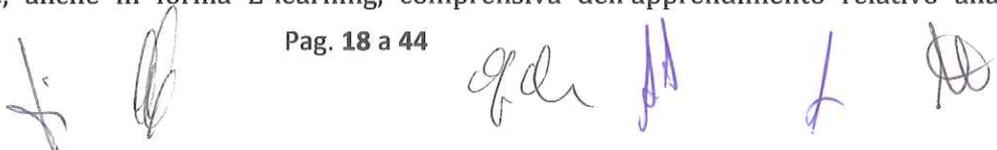
In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, 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.

### **Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione**

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di dodici mesi.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, anche in forma E-learning, comprensiva dell'apprendimento relativo alla



prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.

### **Art. 18 - Lavoro parziale o part time**

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida a esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

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

- orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale di lavoro giornaliero;
- verticale: quello in relazione al quale l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra descritte.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi di cui agli 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, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

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

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

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

È prevista, per il lavoro supplementare, una maggiorazione della paga oraria pari al 20%. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La retribuzione per il lavoro straordinario è regolata con le stesse modalità con cui il presente Contratto disciplina il lavoro straordinario nel rapporto di lavoro a tempo pieno.

È possibile, previo accordo tra le parti, per necessità lavorative o su richiesta del lavoratore, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile), nonché incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica).

Con l'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

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

I dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dall'ASL hanno il diritto alla trasformazione del

rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Nel caso di lavoro a tempo parziale orizzontale, le ferie competono in misura intera.

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

#### **Art. 19 – Modalità e percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro**

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino ai livelli: A3/B3 compresi.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore.

Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente CCNL, fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali e assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso a esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

## **Titolo IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 20 - Classificazione del personale**

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze delle associazioni, e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Il personale dirigente è classificato in un'unica area.

Il personale non dirigente è classificato in un'unica qualifica di quadro e in due aree un funzionali denominate A e B ciascuna articolata in sei gradini economici.

L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni.

Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o in parte le mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'interscambiabilità delle mansioni stesse.

L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento.

#### **AREA DIRIGENTI**

Sono considerati dirigenti, ai sensi dell'articolo 2095 c.c. quei prestatori di lavoro subordinato i quali ricoprono nell'Associazione un elevato grado di autonomia e potere decisionale nonché di professionalità.

L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello statuto dell'Associazione.

Il potere gerarchico su tutto il personale, o parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori dell'Associazione, il potere decisionale in materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli, sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente.

Il contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative, che svolgono la loro attività prevalente nell'Associazione stessa. Essi nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione, promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi.

Nel caso di stipula di contratto di lavoro per il Presidente dell'Associazione è presupposto necessario la delibera del Consiglio Direttivo o organo analogo previsto dallo statuto dell'Associazione.

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia, essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti. In questo senso l'indennità di cui al successivo articolo 43 si ritiene onnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro a esclusione di quanto previsto per il trattamento di missione e trasferimento. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

#### **AREA QUADRI**

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e



nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa, ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

La prestazione lavorativa dei Quadri si effettua di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro, fermo restando che il Quadro opera secondo il principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale che tenga conto delle esigenze operative. Pertanto, le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità quadro di cui all'art. 43 del presente Contratto.

Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

#### **AREA "A"**

Appartengono all'area A i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata alle attribuzioni del settore di appartenenza dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito dei compiti a essi assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui eventualmente sono preposti.

Curano la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva e di iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; si possono avvalere della collaborazione di personale d'area B.

L'area A prevede sei gradini economici denominati A-1, A-2, A-3, A-4, A-5 e A-6.

I dipendenti appartenenti all'area A acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

- A1: due anni;
- A2: due anni;
- A3: tre anni;
- A4: tre anni;
- A5: cinque anni.

#### **AREA "B"**

Appartengono all'area B i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in interazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati.

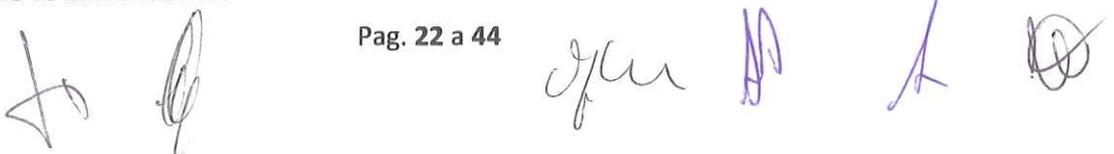
Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato. L'area B prevede sei gradini economici denominati B-1, B-2, B-3, B-4, B-5, e B-6.

I dipendenti appartenenti all'area B acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:

- B1: due anni;
- B2: due anni;
- B3: tre anni;
- B4: tre anni;
- B5: tre anni.

L'Associazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui ai commi precedenti. Ai fini della maturazione del gradino economico superiore, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti.

Per il personale dipendente assunto in data successiva l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dalla data di assunzione e l'attribuzione del gradino economico superiore decorre dal mese successivo a quello di maturazione.



### **Art. 21 - Passaggio di Area**

Il passaggio di area avviene di norma dal livello apicale dell'area inferiore e comporta l'attribuzione del gradino economico della nuova area al trattamento economico in godimento, nonché l'eventuale assegno ad personam che fa salvo il maturato economico.

Il passaggio ad area superiore da quella di appartenenza si consegue con provvedimento dell'Associazione, che adotterà le proprie determinazioni valutando il curriculum professionale e il potenziale del dipendente rispetto all'assunzione di incarichi di maggiore responsabilità, nonché l'anzianità di permanenza nell'area di appartenenza.

Le valutazioni avverranno, di norma, a cadenza annuale.

## **Titolo V - ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 22 - Orario di lavoro**

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, nonché i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'associazione e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.

Le articolazioni degli orari di lavoro praticati nell'Associazione dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

### **Art. 23 - Lavoro straordinario**

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 22 del presente CCNL sono considerate lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie solo nei casi di effettiva necessità o situazioni di comprovata emergenza e/o urgenza e, comunque, nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 15%.

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo infrasettimanale deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, aumentata del 25%.

Il lavoro straordinario compiuto di domenica, dà diritto a un compenso aumentato del 25% della paga oraria, nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.

Il lavoro straordinario compiuto tra le ore 22,00 e le 6,00 è considerato straordinario notturno e dà diritto ad un compenso aumentato del 30% della paga oraria.

La paga oraria viene calcolata dividendo 1/12 della retribuzione annua contrattuale per il coefficiente 162.

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

In alternativa alla corresponsione dello straordinario, a richiesta del dipendente, è possibile fruire del riposo compensativo orario ovvero per l'intera giornata entro il mese successivo a quello in cui è stata effettuata la prestazione; in ogni caso viene corrisposto il differenziale della maggiorazione.

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



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

#### **Art. 24 - Lavoro notturno**

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

Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 20% sulla retribuzione ordinaria.

#### **Art. 25 - Lavoro festivo**

È considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- Lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- Giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'Associazione.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo con una maggiorazione del 25%.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione del 25%.

#### **Art. 26 - Riposi settimanali, compensativi**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente con 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.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

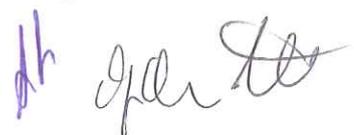
Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 25 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

#### **Art. 27 - Permessi retribuiti e permessi non retribuiti**

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere, di norma, relativamente la prima o ultima ora di lavoro per un totale di 36 ore annue.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione. In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 3 del 21 marzo 1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi



compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

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

Le Parti convengono che, il lavoratore dipendente - che ne fornirà documentazione preventiva o successiva - ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati:

#### **EVENTI - GIORNI**

- a) matrimonio di un figlio - 1 giorno;
- b) nascita o adozione di un figlio - 3 giorni;
- c) decesso del padre, della madre, di un fratello, una sorella, di un coniuge, del convivente, di figli - 3 giorni;
- d) decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni;
- e) al lavoratore dipendente chiamato a rendere testimonianza in tribunale - 1 giorno;
- f) al lavoratore dipendente donatore di sangue, saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura di un giorno per donazione certificata;
- g) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

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

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

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno. Si applica il disposto della l. 300/70 in materia.

#### **Titolo VI - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

##### ***Art. 28 - Intervallo per la consumazione dei pasti***

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora a un massimo di due ore, e viene concordato in sede di contrattazione di secondo livello. In caso di impossibilità dell'Associazione a fornire un servizio mensa, in sostituzione ai dipendenti spetta il buono pasto da corrispondere con le modalità e con gli importi stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello.

##### ***Art. 29 - Congedo per matrimonio***

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

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

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

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

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

##### ***Art. 30 - Maternità e congedi parentali***

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi della normativa vigente. Di tali esami dovrà essere prodotta al datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.

Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi,

nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e successivi aggiornamenti.

La tutela e il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

#### *Congedo di maternità*

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi e un giorno di cui due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata e il parto effettivo.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi a esso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai sensi del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ove previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all'ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto. Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

#### *Trattamento economico*

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dal datore di lavoro la 13<sup>a</sup> mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 41. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dal datore di lavoro una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

#### *Divieto di lavoro notturno*

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

#### *Divieto di licenziamento*

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino a un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto, la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

#### *Divieto di sospensione dal lavoro*

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

#### *Diritto al rientro*

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

#### *Dimissioni*

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 47 e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 71. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

#### *Congedo parentale*

Per ogni bambino, entro i suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a undici mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di sette giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi) con un limite minimo di almeno sei ore.

#### *Trattamento economico*

Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale un'indennità prevista dalla legislazione vigente.

#### *Figli con disabilità grave*

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con età inferiore ai dodici anni di vita, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi di legge, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore previsti dall'art. 33 comma 2 della L. 5 febbraio 1992 n. 104, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

#### *Riposi giornalieri*

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a sei ore spetterà un solo riposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

#### *Malattia del figlio*

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli dodici anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite.

Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

#### *Lavoratrice in prova*

È riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria e il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

#### **Art. 31 - Ferie**

Il lavoratore dipendente di cui al presente Contratto ha diritto a 28 giorni di ferie annuali.

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

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

La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 mesi successivi all'anno cui si riferiscono. Nel caso di ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ne corrisponderà il corrispettivo economico.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché a ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

#### **Art. 32 - Aspettativa**

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che abbia almeno quattro anni di anzianità, che ne faccia motivata richiesta, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato per un periodo massimo di sei mesi.

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

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

#### *Periodo sabbatico*

Il lavoratore che ha maturato 20 anni di servizio potrà chiedere, per una sola volta, un periodo di aspettativa fino a tre mesi, non frazionabili, retribuito al 50%.

#### **Art. 33 - Assenze**

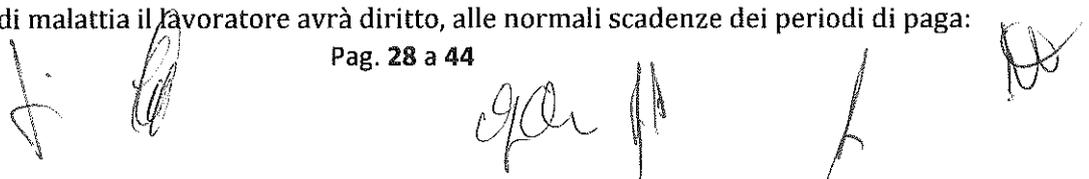
L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata al datore di lavoro al fine di consentire l'eventuale sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti commi 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 39 (provvedimenti disciplinari).

#### **Art. 34 - Malattia e Infortuni**

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:



a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all' INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal quarto al ventesimo;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal ventesimo in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Al fine di prevenire situazioni di abuso nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per 12 giorni complessivi.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia, prima dell'inizio del turno di lavoro, della propria malattia al datore di lavoro e ad attivarsi per la visita medica necessaria al rilascio della certificazione telematica di malattia; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerente alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Associazione e successivamente documentati.

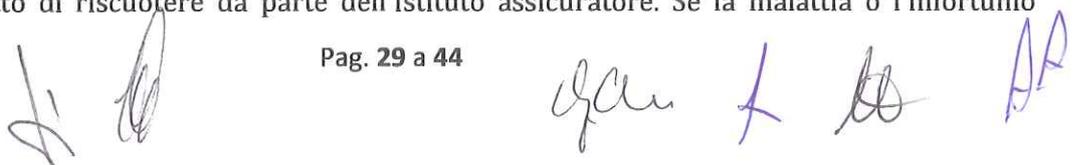
Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Associazione, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in Associazione. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Associazione, la quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, compresi gli oneri riflessi inerenti.

#### **Art 34 bis - Periodo di comporta**

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati del dipendente che abbia superato il periodo di prova, l'Associazione conserva allo stesso il posto e l'intero trattamento economico per diciotto (18) mesi, avendo a riferimento i 48 (quarantotto) mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. Il periodo è aumentato del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi e un massimo di 30 mesi complessivi.

Ai fini di quanto previsto dai commi che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dipendente per sottoporsi al trattamento di dialisi.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dipendente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie. In caso di assenza conseguente a infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla società con deduzione di tutte le somme che il dipendente ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore. Se la malattia o l'infortunio



proseguono oltre i termini suindicati il dipendente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dipendente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.

Decorso il periodo di conservazione del posto, la società ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

In fase di prima applicazione del presente CCNL ai fini del calcolo dei periodi di comporta di cui al comma 1 si tiene conto delle assenze per malattia e/o infortunio verificatesi antecedentemente alla sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando che l'Associazione non potrà risolvere il rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo che a far data dai diciotto (18) mesi successivi. A regime di applicazione del Contratto ai fini della determinazione della durata massima delle assenze previste nel precedente comma, si considera il triennio che viene a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di malattia o di aspettativa richiesta dal dipendente.

#### **Art. 35 - Servizio militare**

Il lavoratore richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità.

#### **Art. 36 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso**

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato per giustificato motivo soggettivo dando motivato preavviso scritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sottoelencate:

- a) comportamento oltraggioso o grave insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione del datore;
- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

- AREA QUADRI: tre mesi.
- AREA A: due mesi.
- AREA B: due mesi.

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono dimezzati.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

### **Art. 37 - Risarcimento danni**

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

L'importo del risarcimento, in relazione all'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 e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

### **Art. 38 - Lavoratori Studenti**

Le Parti convengono che:

viste le norme dettate dalla legge 300/70, dalla legge 245/1978 e dalla legge n. 53/2000 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza a corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

#### **DIRITTO ALLO STUDIO**

150 ore di permessi retribuiti nel triennio utilizzabili anche in un solo anno.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

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

#### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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

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

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 2% dei lavoratori occupati compatibilmente con le esigenze legate allo svolgimento dell'attività del datore di lavoro.

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

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

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

#### **PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI**

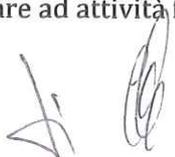
Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto a usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, previa presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione rilasciata dalla scuola/università.

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

#### **CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE**

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

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



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

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.

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

### **Art. 39 - Codice disciplinare**

Doveri del lavoratore dipendente.

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

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sui dati sensibili trattati direttamente o indirettamente nell'esercizio del proprio lavoro;
- 4) il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, in ragione della propria attività lavorativa profitti da terzi o a danno del datore di lavoro, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di relazione con il pubblico;
- 6) evitare di permanere nei locali dell'Associazione e trattenersi oltre l'orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

### **Disposizioni disciplinari**

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri di cui sopra, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa con:

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

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

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

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per irregolarità di lieve entità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

### **Mancanze punibili con la multa:**

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

**Mancanze punibili con la sospensione da/lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni:**



- per recidiva, entro un anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire disposizioni concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi agli interessi dell'Associazione;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Associazione, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.

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

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, della multa nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per ingiustificato abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'Associazione o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- per atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

**Mancanze punibili con il licenziamento:**

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Associazione;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- per grave insubordinazione verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- per gravi offese verso i colleghi di lavoro.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70, 108/90 e d.lgs. 23 del 2015.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro e indicare nella lettera di licenziamento i motivi che hanno determinato il recesso.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni precedenti è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il prestatore di lavoro può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

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

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

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

### **Procedura disciplinare**

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avere preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa, e comunque entro e non oltre 30 (trenta) giorni dal momento in cui l'Amministrazione viene a conoscenza dei fatti oggetto della contestazione.

Al lavoratore sarà fornita tutta l'eventuale documentazione su cui si fonda l'addebito.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

In alternativa, il lavoratore potrà chiedere di essere ascoltato, con l'assistenza del proprio legale o di dirigente sindacale cui dia mandato, per presentare le proprie controdeduzioni oralmente.

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

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata A/R.

### **Art. 40 - Mobbing**

Per le Parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità e inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Con apposita sequenza negoziale, le Parti definiranno gli strumenti comuni per la repressione delle condotte di mobbing e molestie anche di natura sessuale.

## **Titolo VII - RETRIBUZIONE**

### **TABELLA DI PAGA BASE MENSILE espressa in €**

#### **Art. 41- Trattamento economico**

La normale retribuzione spettante al lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui al presente CCNL;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di I e II livello;

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 162.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile delle voci di cui ai punti a) e b) per il divisore convenzionale 26.

A seguito del rinnovo del presente CCNL il quale ha considerato il valore IPCA rispetto ai mesi precedenti e anche a seguito di trattative sindacali intercorse, fissa l'aumento in € 85,00 lordi/mensili pari al 6,34% triennale.

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE. L'aumento in questione è diviso in tre tranches come specificato nella seguente Tabella.

**TABELLA DI PAGA BASE MENSILE espressa in €**

Classificazione	Paga base mensile fino al 31/10/2024	Aumento dal 01/11/2024	Aumento dal 01/11/2025	Aumento dal 01/11/2026
Area Dirigenti	2.969,97	3.012,60	3.055,29	3.097,95
Area Quadri	2.317,96	2.366,86	2.415,76	2.464,66
Area A1	1.409,84	1.439,58	1.469,32	1.499,06
Area A2	1.535,68	1.568,16	1.600,64	1.633,12
Area A3	1.596,55	1.630,23	1.663,91	1.697,59
Area A4	1.754,77	1.791,79	1.828,81	1.865,83
Area A5	1.816,22	1.854,54	1.892,86	1.931,18
Area A6	1.910,63	1.950,94	1.991,25	2.031,56
Area B1	1.084,24	1.296,24	1.347,24	1.369,24
Area B2	1.129,07	1.298,52	1.349,52	1.384,52
Area B3	1.293,86	1.323,83	1.356,86	1.383,76
*Area B4	1.339,52	1.367,78	1.396,04	1.424,30
Area B5	1.441,87	1.472,29	1.502,71	1.533,13
Area B6	1.529,04	1.561,30	1.593,56	1.625,82

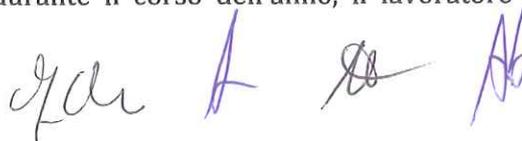
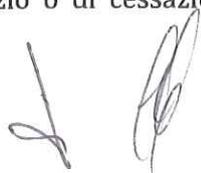
Al Personale dell'Area Quadri nonché al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici triennali sono pari al 2% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio, potranno eventualmente subire incrementi sui contratti di 2° livello. Al lavoratore dipendente potranno essere corrisposti un totale di dieci scatti triennali di anzianità.

#### **Art. 42 - Tredicesima mensilità**

In occasione delle feste natalizie, di norma entro il 15 dicembre, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente la tredicesima mensilità, di un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore



dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

#### **Art. 43 - Indennità**

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità:

##### **Indennità Area Dirigenza.**

In relazione alle funzioni esercitate, e in collegamento al grado e all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

##### **Indennità Area Quadri.**

In relazione alle funzioni esercitate, e in collegamento al grado e all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori Quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a euro 180,00.

Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

##### **Indennità di incarico.**

Ai dipendenti inquadrati nell'area A, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 80,00.

L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

##### **Superminimo.**

Ai dipendenti nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a, per l'Area Quadro euro 105, per l'Area A euro 60, per l'Area B euro 50.

##### **Indennità apicale di funzione.**

Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale delle aree A e B l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari ad euro Area A 140, Area B 80.

L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

#### **Art. 44 - Missioni**

L'Associazione ha facoltà di inviare il personale dipendente in missione temporanea fuori della sede di lavoro in Italia o all'estero.

All'invio in missione è assegnata la partecipazione, autorizzata dall'Associazione, a seminari, corsi di formazione, convegni e manifestazioni analoghe fuori dalla sede di lavoro. Al personale inviato in missione competono:

- a. il rimborso delle spese effettive dei mezzi di trasporto pubblici;
- b. il rimborso delle spese postali, telefoniche e altre, sostenute in esecuzione del mandato e debitamente documentate;
- c. il rimborso delle spese a piè di lista comprovate da documentazione valida ai fini fiscali per pasti e pernottamenti fuori sede entro i seguenti massimali:
  - per ciascun pasto euro 27,50;
  - per il pernottamento è riconosciuto l'albergo a tre stelle; previa autorizzazione del Tesoriere dell'Associazione può essere riconosciuto l'albergo a quattro stelle.



d. diaria giornaliera per ogni giorno di missione, considerando a tal fine come giorni interi quello di partenza e quello di rientro in sede:

- Area Dirigenti e Area Quadri: euro 25,00;
- Area A e Area B: euro 22, 50.

In caso di missione all'estero per periodi superiori a due mesi è comunque prevista una maggiorazione della paga giornaliera pari al 30%.

In caso di missioni in zone di guerra ovvero interventi in caso di emergenza umanitaria la contrattazione integrativa fisserà le ulteriori condizioni di salvaguardia del lavoratore anche con la stipula di adeguate coperture assicurative nel caso di invalidità permanenti o morte.

#### **Art. 45 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome e il cognome e livello di inquadramento del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute. Resta fermo, comunque, il disposto dell'art. 2113 del Codice civile, come modificato dalla legge 2 agosto 1973, n. 533.

#### **Art. 46 - Trattamento di fine rapporto**

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dall'art. 2120 Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

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

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e nel rispetto della normativa vigente attraverso l'invio telematico previsto dalla normativa vigente con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente Contratto.

#### **Art 47 - Deleghe sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Associazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e ha validità di un anno dalla data di sottoscrizione e si intende tacitamente rinnovata laddove non ci sia stata disdetta nei termini di seguito indicati.

3. Decorso il periodo di cui al comma 2 il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Associazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata.

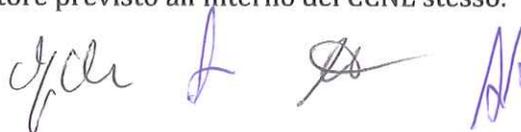
4. Le trattenute devono essere operate dall' Associazione sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Associazione.

5. L'Associazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

### **Titolo VIII - BILATERALITA'**

#### **Art. 48 - Ente Bilaterale**

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.



L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

L'Ente Bilaterale EBIN.PMI ha le seguenti finalità:

- a) programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale;
- c) provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore;
- d) ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone le raccolte, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e) attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture;
- f) ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro e alla assistenza fornita;
- g) svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- h) svolgere la funzione di certificazione dei Contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro;
- i) attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che a esso fanno riferimento.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire a ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi o altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale dei Lavoratori saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio e integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

### **Apprendistato**

Sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei Contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

### **Certificazione dei contratti**

Ove si verificassero delle controversie in materia, le Parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia, ovvero EBINPMI così come previsto all'art. 53 e seguenti.

### **Art. 49 – Contributo in favore di EBIN.PMI**

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è

tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

#### **Art. 50 – Modalità di versamento del contributo alla Bilateralità**

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70 per cento di paga base, di cui lo 0,50 per cento è a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento è a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBPM**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a 0.20 % mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

#### **Art. 51 – Fondo Assistenza Sanitaria UNIHELSE e Previdenza Complementare**

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

**L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile** a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 41 del presente CCNL.

**I contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.lgs. 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it) o al sito [www.fondounihelse.it](http://www.fondounihelse.it).

## Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili e il 10% a carico del lavoratore pari a un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it) o [www.fondounihelse.it](http://www.fondounihelse.it).

La quota UNA TANTUM è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale complessivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 41 del presente CCNL.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE

## Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati ed Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL.

Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL.

## Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a partire dal terzo mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

## Modalità di Versamento.

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice HELS sul flusso UNIEMENS seguendo le istruzioni indicate nel sito: [www.ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende](http://www.ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende), oppure sul sito [fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende](http://fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende).



Le istruzioni sono indicate nel sito: [www.ebinpmi.it](http://www.ebinpmi.it) o [www.fondounihelse.it](http://www.fondounihelse.it) alla voce Fondo Sanitario Aziende

### **Fondo di previdenza complementare**

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

#### **Art. 52 - Diritto alla Formazione del RLS**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista D.lgs. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale - OPNIC le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPNIC - territoriali.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

#### **Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 35 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

#### **Art. 53 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL. Per meglio gestire le problematiche emergenti sul territorio per singole federazioni saranno nominate apposite sottocommissioni espressione della commissione nazionale.

La Commissione e le sottocommissioni hanno i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e all'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello;
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;

- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'incentivo in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esaminare e interpretare l'autenticità della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esaminare le soluzioni di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

#### **Art. 54 - Composizione delle controversie**

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

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n.604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, possono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge 2 agosto 1973, n. 533).

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

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

#### **Art. 55 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali**

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà l'apposita commissione di conciliazione nominata dall'Ente Bilaterale composta da quattro componenti: due in rappresentanza della OO.SS., due in quota datoriale, e un elemento super partes, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo. La composizione della Commissione, così come delle sottocommissioni dovrà garantire la presenza dei rappresentanti dei settori Alberghi, pubblici esercizi, imprese di viaggi e turismo e campeggi.

#### **Art. 56 - Verbale di conciliazione**

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente DTL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

#### **Art. 57 - Organismi Paritetici**

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno l'utilizzo e, se necessario, la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- formazione professionale;
- formazione Contina.

#### **Art. 58 - Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative a esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali, sulla realizzazione e utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato, inserimento, di contratti a termine, di borse di studio finalizzate alla specifica materia;
- b) riceve dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello locale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- c) elabora proposte in materia di formazione professionale, anche in funzione delle disposizioni legislative regionali nazionali e comunitarie finalizzata anche a creare le condizioni più opportune per una pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) svolge tutte le azioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste relativamente ai contratti d'inserimento, apprendistato e di lavoro a tempo determinato.

**Art. 59 - Tutela della privacy**

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda al GDPR 679/2016.

**Art. 60 - Contributi di assistenza contrattuale UNI.CO.AS.CO.**

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente Accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens.

**Art. 61 - Modalità di versamento di assistenza contrattuale UNI.CO.AS.CO.**

Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIAP e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal precedente articolo 60.

**TITOLO XI - ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI**

**Art. 62 - Esclusività di stampa - archivi contratti**

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto 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 UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 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 di UNIMPRESA e dalle Parti medesime.

**Art. 63 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM**

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nell'industria e per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

