

C.C.N.L. 25 marzo 2016 - **Dipendenti delle associazioni ed altre organizzazioni del Terzo settore** (stipulato da *Confimpreseitalia, Confimpreseitalia Coordinamento Terzo Settore e Fesica Confsal, Confsal Fisals*)

Premessa

Il Terzo settore individua tutte quelle forme organizzate, tra cui le imprese non profit, che hanno come finalità la soddisfazione di bisogni sociali. Si tratta di un insieme composto da soggetti disomogenei, che svolgono quelle attività che non sono prese in carico né dallo Stato, né dal mercato.

Si può parlare, quindi, di imprese non profit, come di organismi che operano per il benessere collettivo nel senso più ampio del termine, spaziando dalla cultura, sport e ricreazione all'assistenza sociale, dalla sanità all'istruzione e alla ricerca, fino alla tutela degli interessi.

Più in generale il mondo non profit ha da sempre agito in un contesto ricco di soggettività e operatività, costituito da risorse materiali e soprattutto immateriali messe in campo nell'ottica della solidarietà, della relazionalità e dell'auto organizzazione.

In questi ultimi anni, il cosiddetto Terzo settore è stato sempre più oggetto di interesse, mostrando la capacità di operare anche secondo logiche di impresa e contribuendo, al tempo stesso, all'innalzamento della qualità dei servizi sociali offerti.

Proprio la caratteristica del Terzo settore, di realtà variegata dalle molteplici forme e modelli organizzativi nonché dai differenti obiettivi, ha determinato la diffusione di una conoscenza imprecisa e frammentaria del settore.

Nella sua composizione rientrano, infatti, una serie di soggetti caratterizzati da differenti forme giuridiche, riconosciute e non riconosciute:

disciplinate in via generale dal codice civile

- cultura, ricreative
- beni culturali
- religiose
- sportive
- politiche, sindacali e di categoria;

disciplinate da leggi speciali

- di volontariato L. 266/1991 e smi
- di promozione sociale L. 383/2000 e smi
- non governative.

Le imprese non profit oggi hanno acquisito una notevole capacità produttiva e contribuiscono attivamente allo sviluppo del tessuto economico e sociale del Paese.

Si potrebbe parlare dell'insorgere di un'economia pluralista, in cui il mercato delle transazioni orientate al profitto continua, certo, a detenere una posizione prioritaria, ma non esclusiva. Ad esso si affianca e si intreccia un "altro mercato", che prende forma nelle relazioni e negli scambi appartenenti alla sfera della reciprocità e dei valori d'uso.

Ed è così che si è fatto spazio un concetto di organizzazione non profit imprenditoriale, un'impresa a vocazione sociale, un'impresa "sociale", quindi.

Con il D.Lgs. 24 marzo 2006, n. 155 "Disciplina dell'impresa sociale" e con i successivi decreti attuativi, si arriva a definire giuridicamente le imprese sociali come "le organizzazioni private, ivi compresi gli enti di cui al libro V del codice civile, che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale".

Impresa sociale è, quindi, un soggetto che agisce nel sociale, comportandosi da impresa, organizzando risorse e beni per rispondere a dei bisogni, nel modo più efficace ed efficiente possibile, in modo continuativo, con personale dipendente, ma che ha come caratteristica distintiva la non distribuzione degli utili.

Campo di applicazione

- 1) Associazioni sindacali 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 ed aggiornamento
- 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 abitativo 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 extra-comunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale). Inoltre a tutte quelle attività simili che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone
- 28) Associazioni sportive
- 29) Fondazioni.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro, per tanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Decorrenza e durata

La validità del presente contratto decorre dal 25 marzo 2016 e scadrà il 24 marzo 2019, sia relativamente alla parte economica che normativa. La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

Titolo I - Disciplina dei livelli di contrattazione

1. Livelli di contrattazione nazionale e aziendale - Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:

- a) contrattazione di 1° livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione.

Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possono essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Contrattazione di 1° livello o livello nazionale - La contrattazione collettiva di 1° livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- validità ed ambito di applicazione del contratto,
- reazioni sindacali,
- diritti sindacali,
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro,
- norme comportamentali e disciplinari,
- classificazione del personale,
- trattamento economico,
- modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro,
- permessi, aspettative e congedi,
- sicurezza sul lavoro,
- formazione professionale,
- definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II livello.

Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il quadriennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - in un nuovo indice di previsione costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

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. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

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

Contrattazione di 2° livello - Alla contrattazione di 2° livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e perforanti:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. sindacali alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente contratto;
- g) assegnazione della sede di lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, ecc.);
- i) determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente ccnl;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate contrattazione aziendale dal presente ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio;
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t) tirocini formativi e stage formativi.

La contrattazione di 2° livello, ha la durata del contratto nazionale.

La titolarità della contrattazione di 2° livello è di competenza delle OO.SS. territoriali, o in caso non ancora costituite nazionali, aderenti alle Parti firmatarie del presente ccnl.

Le Parti si danno atto che il settore è caratterizzato la attività la cui organizzazione è determinata da molti fattori difficilmente programmabili e definibili. In quest'ambito, assume una rilevanza importante e complementare alla contrattazione sindacale la contrattazione individuale, essa non può avere clausole difformi rispetto alla contrattazione di 1° e 2° livello e potrà fare riferimento alle seguenti materie: articolazione del normale orario di assegnazione sede di lavoro e sua variabilità, periodi di formazione.

2. 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 OO.SS. 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 L. 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della L. 20 maggio 1970, n. 300, le OO.SS. 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 8 (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 da ripartire in ragione del-

la 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 segreterie o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della L. 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.

L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Associazione mediante l'apposita delega, allegata al presente ccnl, firmata dal lavoratore. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilita un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente ccnl.

Per le OO.SS. firmatarie, un contributo di € 10,00 a lavoratore da versare sul C/C intestato a Fesica Confasal Banca Popolare di Milano IBAN IT07D0558403205000000008121.

Confimpreseitalia procederà alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale annuale pari a € 50,00 (euro cinquanta/00) ad azienda attraverso la convenzione INPS come da circolare n.105/03.

3. Distribuzione ed efficacia del ccnl - Il presente ccnl è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Le norme del presente ccnl sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale, di cui all'articolo seguente del presente ccnl. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente ccnl al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

Le Associazioni sono tenute a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente ccnl e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

4. Ente bilaterale nazionale imprese e lavoratori - EBIL - Le Parti concordano che Ente bilaterale nazionale imprese e lavoratori - EBIL costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalla parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

L'EBIL è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Parti stipulanti con apposito Statuto e Regolamento. A tal fine EBIL attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, per fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

b) provvede al monitoraggio ed alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;

c) provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;

d) elabora, progetta e gestisce direttamente o attraverso convenzioni, proposte ed iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazioni a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla L. n. 936/86;

g) istituisce e gestisce l'Osservatorio nazionale e gli Osservatori territoriali e ne coordina le attività;

h) riceve ed elabora, ai fini statistici i dati forniti dagli osservatori territoriale sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dagli articoli 77-79 del D.Lgs. 276/2003, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.;

l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizione di legge in materia;

m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal ccnl che ad esso fanno riferimento;

o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

L'EBIL svolge attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattua-

le in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente ccnl.

In particolare l'EBIL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente ccnl.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EBIL potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell'EBIL saranno composti su base paritetica tra OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento. Qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite tali Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale le funzioni di cui sopra.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale EBIL e degli eventuali Enti regionali e territoriali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio, obbligatoria, è fissata nella misura globale dello 0,10% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,05% a carico del datore e lo 0,05% a carico del dipendente.

Per i versamenti all'EBIL, in sede di compilazione del modello F24, è necessario riportare mensilmente la causale EBIL nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza esclusivamente della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;
- nel campo "nel campo "periodo di riferimento, nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

5. Fondo formazione continua professionale - Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente ccnl, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la L. n. 388/2000 e smi, finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa. Le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.

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

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

6. Organismo di mediazione e conciliazione - I datori di lavoro ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente ccnl del quale ne recepiscono i dettami dovranno, attraverso l'applicazione del medesimo, aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e dividerne la *ratio*.

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

7. Commissione paritetica di garanzia e conciliazione - Le parti convengono di valutare l'opportunità di costituire una Commissione paritetica di garanzia e conciliazione per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale EBIL, composta pariteticamente da 10 più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente ccnl.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente ccnl e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i ed. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della L. n. 148/2011 e smi;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;

- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e smi, in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del PFI come previsto dal presente ccnl;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente ccnl. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione nazionale di coordinamento.

8. Composizione delle controversie individuali e collettive - Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente ccnl, decidono congiuntamente che, per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazione introdotte dalle leggi vigenti, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. 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 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

9. Patronati - Gli istituti di patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli istituti di patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente ccnl, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla legge.

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

Titolo II - Disciplina del rapporto di lavoro

10. Assunzione - L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località e/o luogo di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente ccnl deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
- 2) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 3) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 4) accettazione della lettera di assunzione;
- 5) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'associazione anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Associazione. L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla legge, dell'Associazione richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

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

<i>Livelli</i>	<i>Periodo</i>
Dirigenti e Quadri	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello I	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva. Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

12. Mutamento mansioni - Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa ed è regolato dall'art. 3 del D.Lgs. 81/2015.

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

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

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

14. Telelavoro - Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'Associazione, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti di lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa medesima. e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

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

L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore ai sensi del D.Lgs. 81/08 e smi.

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

15. Lavoro a tempo determinato - Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 19 e succ. del D.Lgs. 81/2015.

Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe.

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% sulla media annuale.

Per le Associazioni che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assun-

zione in ogni caso vanno riconsiderati nei diversi limiti che possono essere previsti dal presente ccnl. La contrattazione di 2° livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:

- a) i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici;
- b) i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità;
- c) i contratti a termine stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) i contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni;
- e) i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della L. n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lett. *c-ter*) del predetto decreto legislativo. Ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro, il diritto di, il numero "contingentato" delle proroghe, la sommatoria dei 36 mesi;
- f) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lett. *c-bis*). La piena legittimità della disposizione è stata riconosciuta, recentemente, da una sentenza della Corte Costituzionale;
- g) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, comma 1, lett. *c*).

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine.

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

16. Lavoro a tempo parziale - Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dagli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 81/2015.

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

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

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione di 2° livello, L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 24 ore. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione. Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente ccnl, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione forfetaria del 15%.

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

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

17. Attività a carattere stagionale - In considerazione delle particolarità del settore le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle Associazioni è fortemente condizionata dal settore.

La contrattazione di 2° livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

18. Tirocinio o stage formativo - Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o stages formativi e di orientamento, istituiti in riferimento alle leggi vigenti, pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le Associazioni, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. la regolamentazione dei tirocini o stages formativi e di orientamento è demandata alla contrattazione di 2° livello.

Lo stage non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e associazione, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

19. Apprendistato - Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 41 e succ. del D.Lgs. 81/2015.

Retribuzione - Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed EDR) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

20. Lavoro somministrato - Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 30 e succ. del D.Lgs. 81/2015.

21. Collaborazione coordinata e continuativa - Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 81/2015.

22. Lavoro intermittente - Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dagli articoli dal 13 al 18 del D.Lgs. 81/2015.

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

L'Associazione può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive individuate dalla contrattazione di 2° livello.

Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, per un periodo complessivamente non superiore a 400 gg. di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 e smi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso associazioni nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle Associazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e smi;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.

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

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

- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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

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

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

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla 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.

24. Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente ccnl.

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

25. Lavoratori studenti - Viste le norme dettate dalle L. n. 300/1970 e n. 245/1978 in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione secondo le modalità stabilite dalla contrattazione di 2° livello.

Titolo III - Disciplina del personale

26. Classificazione del personale - Livelli e mansioni - 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 ed altre organizzazioni del terzo settore e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Dirigenti - Sono considerati dirigenti, ai sensi dell'art. 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 secondo 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 omnicomprensività, 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 art. 58 (Titolo VII - Indennità) si ritiene omnicomprensiva relativamente ogni prestazione di lavoro ad 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.

Quadri - Appartengono al livello quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive a loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Ente, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il personale inquadrato a livello quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità personale, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione delle risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti di rilevante importanza per lo svi-

luppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati. I dipendenti appartenenti alla qualifica di quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti; dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.

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. 58 (Titolo VII - Indennità) del presente contratto. Nel caso che le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

1° livello - Lavoratori con funzioni direttive di notevole e particolare complessità ed importanza, o che svolgono funzioni professionali con competenza su tutti i processi, lavoratori preposti alla guida di unità organizzative di particolare importanza o che svolgono funzioni professionali ad alto contenuto specialistico. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui sono predisposti.

2° livello - Lavoratori che, in contesti di ampie e particolari complessità, svolgono attività di elevato contenuto professionale caratterizzate da guida e coordinamento di gruppi di lavoratori e/o attività ad alto contenuto specialistico, lavoratori che svolgono attività professionali di ordine tecnico, amministrativo e di sovrintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori.

3° livello - Lavoratori in possesso di specializzazione di media complessità, che esercitano attività polivalenti tipiche della propria specialità di mestiere appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali.

4° livello - Lavoratori qualificati che attraverso esperienza e addestramento professionale o tirocinio hanno acquisito conoscenze relative al mestiere e/o svolgono compiti ausiliari.

5° livello - Lavoratori che posseggono semplici competenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati.

6° livello - Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

Titolo IV - Articolazione dell'orario di lavoro

27. Orario di lavoro - La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.

L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche dei settori della acconciatura e dell'estetica, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.

L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori. Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze dell'Associazione e prioritariamente nei periodi di minor attività, in gruppi di 4 o di 8 ore.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

28. Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni, flessibilità dell'orario di lavoro - È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali. Viene fissato un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

lavoro straordinario	15%
lavoro notturno/festivo	25%
lavoro straordinario notturno e festivo	30%

Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 10%.

Flessibilità dell'orario di lavoro - Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere

l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Associazione o di parti di essa, la stessa potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 300 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 18 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi, senza la corresponsione di nessuna maggiorazione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'associazione e i lavoratori.

La presente normativa include prestazioni domenicali e festive.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattative di 2° livello, possono essere previste la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente ccnl.

29. Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti -

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà, oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 1) Capodanno 1° gennaio;
- 2) Epifania 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo Lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro 10 maggio;
- 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
- 7) Assunzione di Maria Vergine 15 agosto;
- 8) Ognissanti 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione 8 dicembre;
- 10) S. Natale 25 dicembre;
- 11) S. Stefano 26 dicembre;
- 12) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

30. Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia - L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia, eventualmente definiti nella contrattazione di 2° livello, è di 45 ore. Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

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

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

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

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

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

34. Aspettativa non retribuita - Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario. Qualora l'impresa accerti, che durante il periodo di aspettativa, sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 giorni.

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

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

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

36. Banca ore individuale - Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 24 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore, limitatamente ai periodi di minore attività e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.

Il lavoratore può usufruire del suddetto recupero sulla base delle esigenze e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di 5 giorni.

Trascorso il periodo dei 24 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno modalità attuative e regolamentazioni.

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

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

Titolo V - Svolgimento del rapporto di lavoro

38. Distacco e trasferimento - Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 e smi, sono requisiti per il distacco:

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

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

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

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

Le Parti stipulanti il presente ccnl, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente soluzioni capaci di:

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

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

39. Trasferta - Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'Associazione corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio. Tali importi sono determinati nella contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente ccnl, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle

dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a “2 stelle”.

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

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

40. Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d’orario - Recuperi - In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore:

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

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

42. Volontariato - Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla L. n. 162/1992, dal D.M. n. 379/1994 e smi.

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

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

43. Maternità - Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.Lgs. n. 151/2001 modificato dal D.Lgs. 80/2015).

La dipendente che si trovi in stato di gravidanza ha l’obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall’Ufficio sanitario o dal medico del SSN ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall’ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e smi.

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

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

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

La dipendente, infine, ha facoltà di anticipare l’astensione con provvedimento della DTL competente in caso di gravidanza c.d. “a rischio”.

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

Congedo parentale - Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.Lgs. n. 151/2001 modificato dal D.Lgs. 80/2015).

Spettanze durante il periodo di maternità - Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.Lgs. n. 151/2001 modificato dal D.Lgs. 80/2015).

Malattia del bambino - Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.Lgs. n. 151/2001 modificato dal D.Lgs. 80/2015).

Riposi orari per allattamento - Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.Lgs. n. 151/2001 modificato dal D.Lgs. 80/2015).

Politiche aziendali in materia di congedi parentali - Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'azienda può:

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

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

44. 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.

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 ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

45. Malattia e infortunio -

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro - In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'Associazione entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'Associazione stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico entro 3 giorni dall'inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della L. n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'Associazione, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'Associazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 40° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale - Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'Associazione, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità - I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle ASL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'Associazione.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle ASL.

46. Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa - Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente ccnl, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria.

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

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

48. Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso - Fatta salva la normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro dovranno rispettare i seguenti termini:

<i>Livelli</i>	<i>Periodo</i>
Quadri	90 giorni
Livello I	60 giorni
Livello II	60 giorni
Livello III	40 giorni
Livello IV	40 giorni
Livello V	30 giorni
Livello VI	30 giorni

Il lavoratore dovrà presentare le sue dimissioni mediante le disposizioni di legge vigenti. Il periodo di preavviso e computato agli effetti del TFR.

49. Cessione e affitto d'impresa - In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'Associazione, si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Le Parti, pertanto, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

50. Ritiro della patente di guida - Il lavoratore che, per qualsiasi motivo diverso da tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse per questo fatto impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato anche ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello ed alla mansione per i quali verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà neanche l'anzianità convenzionale di servizio.

L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente entro 30 giorni dal termine della causa della sanzione. Il mancato assenso del lavoratore, quando opposto senza giustificato motivo, al trattamento di cui ai precedenti comma, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore acquisiti prima del ritiro della patente ed eventuali condizioni di miglior favore.

51. Divieto di concorrenza - È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso Associazione concorrente con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex articoli 7, L. 300/1970 e 2119 c.c.

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

53. Codice disciplinare -

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

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

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

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

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

Mancanze punibili con la multa:

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

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

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

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

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

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
- per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

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

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

Titolo VI - Retribuzione

54. Trattamento economico - Fatte salve condizioni di miglior favore, la normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente ccnl.

La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. In caso di lavoro discontinuo il divisore è 195.

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

<i>Livelli</i>	<i>Retribuzione</i>
Dirigenti	€ 2.500
Quadri	€ 2.000
Livello I	€ 1.700
Livello II	€ 1.600
Livello III	€ 1.500
Livello IV	€ 1.400
Livello V	€ 1.300
Livello VI	€ 1.200

La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).

In applicazione delle previsioni di cui all'art. 7, D.L. n. 463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (cfr. D.L. 402/1981, convertito in L. 537/1981) devono essere adeguati al minimo di cui al predetto art. 7, D.L. n. 463/1983 se inferiori al medesimo

Scatti di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Associazione.

A tutto il personale verranno riconosciuti 5 (cinque) scatti triennali pari al 3% della paga nazionale per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa Associazione e/o organizzazione).

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità, gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

55. Mensilità supplementari -

Tredicesima - In occasione delle feste natalizie e, comunque, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Quattordicesima - L'Associazione, in accordo con le OO.SS. potrà avviare una contrattazione di 2° livello per concordare un meccanismo di valutazione del premio produttività come previsto dalla contrattazione di 2° livello.

Tale premio farà riferimento alla presenza, all'incremento del fatturato ed a particolari elementi di organizzazione, trasformando così delle voci salariali fisse in una dinamica premiale della produttività e della qualità. Tale premio è sostitutivo alla quattordicesima mensilità.

La quattordicesima mensilità con accordo territoriale o aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

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

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

Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113, c.c. come modificato dalla L. n. 533/1973 e smi, potrà presentare all'Associazione i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

57. Trattamento di fine rapporto - Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c.c. come modificato dalla L. n. 297/1982 e smi.

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

Titolo VII - Indennità e divise

58. Indennità -

Indennità Area Dirigenza - In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed 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, ed in collegamento al grado ed 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 d'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 che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a: per l'Area Quadro di euro 105, per i lavoratori dal 1° al 3° livello euro 60, per il lavoratori dal 4° al 6° livello euro 50.

Indennità apicale di funzione - Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari a: per i lavoratori dal 1° al 3° livello euro 140, per il lavoratori dal 4° al 6° livello euro 80. L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

Rimborso spese - Per necessità di carattere transitorio e di breve durata, comunque mai richiedenti il pernottamento, il dipendente potrà essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro e avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso, con i mezzi autorizzati, rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi dalla sede della società alla abituale località di lavoro. Ulteriori trattamenti favorevoli, anche economici, dovranno essere concordati tra le parti in sede di contrattazione aziendale.

Per il corretto conferimento del rimborso spese si rimanda alla normativa vigente.

Assistenza legale - Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio. Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per le ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

Indennità di cassa - Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 10% mensile della retribuzione tabellare.

59. Divise, camici - Quando viene fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico dell'Associazione. È parimenti a carico dell'Associazione la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.

Titolo VIII - Privacy, tutela e sicurezza sul lavoro

60. Mobbing - Per le Parti è fondamentale avere in Associazione un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona, nonché alla correttezza nei rapporti interpersonali. Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutori o da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Le Parti definiranno gli strumenti comuni per la repressione delle condotte di mobbing e molestie sessuali.

61. Tutela della privacy - In materia di disciplina inerente la tutela della privacy, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al D.Lgs. n. 196/2003 e smi.

62. Sicurezza sui luoghi di lavoro - La pratica attuazione del D.Lgs. 81 e smi nel settore di applicazione del presente

contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione.

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è riportato all'art.47 del D.Lgs. 81/08 e s.m.

Elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'impresa.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Permessi retribuiti per l'RLS - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza avrà a disposizione n. 8 ore di permesso retribuito annue.

Il corso di formazione di cui all'art. 37, commi 10-13, D.Lgs. 81/08 durerà un minimo di 32 ore.

Il corso di 32 ore e gli eventuali aggiornamenti previsti dal D.Lgs. 81/08 saranno svolti in orario di lavoro.

Attività riconosciuta per l'RLS - In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al datore di lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.