CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI ED ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

Triennio economico e normativo 1° ottobre 2026 – 30 settembre 2029

Roma, 14/09/2026

RINNOVO

Tra

CONFIMPRESEITALIA - Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Nazionale Cav. Guido D'Amico, Vicepresidente Vicario Giovanni Felice, Segretario Generale Simona Gallo, Vicesegretari Antonio Ianniello e Giuseppe Pellerito

AiFOS - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro rappresentata dal Presidente Paolo Carminati

ASSOESERCENTI - Associazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Salvatore Politino

ITAL PMI – Federazione delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Sandro Vestita e dal Direttore Generale Italia Speranza

UCI - Unione Coltivatori Italiani rappresentata dal Presidente Mario Serpillo e da Giovanni Malinconico

UNCI - Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Andrea Amico

VALITALIA PMI - rappresentata dal Presidente Roberto Plini e dai Vicepresidenti Marco Auricchio e Miriana Plini

E

FESICA - Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo

INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

DISTRIIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
Art. 3 Contrattazione di II Livello
Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico
Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi
Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
Art. 11 Attività Stagionali
Art. 12 Appalti
Art. 13 Patronati
Art. 14 Pari Opportunità

TITOLO II

I CONTRATTI DI LAVORO

Art. 15 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
Art. 16 Lavoro a tempo parziale o Part-time
Art. 17 Lavoro a Tempo Determinato
Art. 18 Lavoratori Studenti
Art. 19 Lavoro somministrato
Art. 20 Lavoro intermittente
Art. 21 Collaborazioni
Art. 22 Apprendistato
Art. 23 Tirocinio (Stage)
Art. 24 Contratto PAL (Politiche Attive Lavoro)
Art. 25 Assunzione

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 Periodo di Prova
Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità
Art. 28 Orario ordinario di lavoro multiperiodale
Art. 29 Reperibilità
Art. 30 Banca Ore
Art. 31 Banca Ore Formazione
Art. 32 Disciplina delle mansioni e mutamento
Art. 33 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 34 Personale non soggetto a limitazione d'orario

Art. 35 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale
Art. 36 Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni
Art. 37 Festività, domeniche e 4 Novembre
Art. 38 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti
Art. 39 Permessi studio (retribuiti)
Art. 40 Congedo di maternità/paternità (Retribuito)
Art. 41 Congedo Parentale (Retribuito)
Art. 42 Congedo nonni lavoratori (non retribuito)
Art. 43 Congedo Matrimoniale e/o unione civile (Retribuito)
Art. 44 Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità
Art. 45 Ferie
Art. 46 Banca ferie solidali
Art. 47 Permessi per assistenza e Congedo per malattia figli (non retribuito)
Art. 48 Congedo per donne vittime di violenza di genere
Art. 49 Congedi (non retribuiti)
Art. 50 Congedi per formazione (non retribuiti)
Art. 51 Tossicodipendenza ed etilismo
Art. 52 Ritiro della patente di guida
Art. 53 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)
Art. 54 Trasferimento
Art. 55 Trasferta
Art. 56 Trasfertismo
Art. 57 Distacco
Art. 58 Malattia e Infortunio non sul lavoro
Art. 59 Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 60 Lavoratori affetti da tubercolosi
Art. 61 Aspettativa per motivi personali (non retribuita)
Art. 62 Infortunio sul lavoro
Art. 63 Divise, camici
Art. 64 Assistenza legale
Art. 65 Divieto di concorrenza
Art. 66 Risarcimento danni
Art. 67 Codice disciplinare
Art. 68 Dimissioni per fatti concludenti
Art. 69 Preavviso
Art. 70 Preavviso attivo

TITOLO IV

LE RETRIBUZIONI

Art. 71 Retribuzioni
Art. 72 Assorbimenti
Art. 73 Mensilità Supplementari
Art. 74 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga
Art. 75 Trattamento di fine rapporto

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 76 Salute e Sicurezza sul lavoro
Art. 77 Sistemi di videosorveglianza aziendale

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Art. 78 Classificazione del Personale
Art. 79 Classificazione del personale addetto a gestire e coordinare in modo costruttivo e responsabile l'introduzione degli strumenti di Intelligenza artificiale in azienda
Art. 80 Paga Base Nazionale Conglobata
Art. 81 Welfare Contrattuale
Art. 82 Scatti di anzianità
Art. 83 Altre Indennità

CAMPO DI APPLICAZIONE

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività e di accrescere la riconoscibilità di Associazioni, Enti e Lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macrosettori. L'elenco che segue è da considerarsi puramente esemplificativo e applicabile per analogia:

1. Associazioni sindacali e di datori di lavoro;
2. Associazioni di promozioni che svolgono indagini conoscitive territorio, e sulle popolazioni, e di indagini di mercato;
3. Associazioni 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 presentazione di prodotti);
8. Associazioni per gestione dei servizi postali in genere;
9. Associazioni per gestione dei servizi di assistenza alle famiglie, ai commercianti e al territorio;
10. Associazioni di professionisti organizzati in reparti professionali e associazioni temporanee di impresa;
11. Associazioni ambientalistiche e di tutela del territorio;
12. Associazioni culturali per gestione di servizi ricreativi e culturali;
13. Associazioni per la gestione delle risorse umane;
14. Associazione per l'assistenza domiciliare;
15. Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera;
16. Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale;
17. Enti/Associazioni che promuovono l'educazione stradale, la formazione per i più piccoli e la tutela dei diritti degli utenti nei trasporti;
18. Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili;
19. Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati;
20. Associazione per la protezione degli animali;
21. Associazioni per il recupero abitativo e l'abbattimento delle barriere architettoniche che offrono supporto per ristrutturare gli immobili e renderli accessibili ai diversamente abili;
22. Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità;
23. Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie del terzo mondo;
24. Associazioni etniche nazionali e internazionali;
25. Associazioni filateliche e numismatiche;
26. Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, Italiani, Comunitari, ed extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale. Inoltre, a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone;
27. Associazioni sportive;
28. Fondazioni.

Al fine di agevolare l'esatta individuazione dell'ambito di applicazione del presente CCNL, le parti firmatarie hanno definito un raccordo diretto con la tassonomia ATECO ufficiale. Tale collegamento associa le principali attività svolte dalle Associazioni e dagli Enti del Terzo Settore alle seguenti macroaree (Divisioni):

- Tassonomia Divisione 58 (Attività editoriali): Edizione e pubblicazione di libri, riviste, quotidiani, stampati periodici, audiolibri, dispense informative e altre attività connesse all'editoria digitale o cartacea.

- Tassonomia Divisione 64 (Attività dei servizi finanziari): Attività limitate ai servizi di autofinanziamento, mutuo soccorso, microcredito interno, conduit di finanziamento o gestione di fondi propri e patrimoni associativi finalizzati al sostentamento dell'Ente, con esclusione delle attività riservate per legge agli intermediari autorizzati.
- Tassonomia Divisione 82 (Attività amministrative, di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese): Organizzazione di convegni e fiere, servizi di segreteria e supporto gestionale, servizi di fotocopiatura e preparazione documenti, attività di call center e altri servizi di assistenza operativa rivolti alle organizzazioni.
- Tassonomia Divisione 85 (Istruzione): Corsi di formazione professionale, scuole di lingua, centri di formazione culturale, aggiornamento professionale e servizi educativi integrativi.
- Tassonomia Divisione 86 (Assistenza sanitaria): Servizi infermieristici, di fisioterapia e riabilitazione, poliambulatori e studi medici, prestazioni sanitarie assistenziali e attività di supporto alla salute erogate in forma associativa o mutualistica.
- Tassonomia Divisione 88 (Assistenza sociale non residenziale): Servizi diurni per minori, anziani o disabili, centri di ascolto, servizi di orientamento sociale e attività delle organizzazioni di volontariato sul territorio.
- Tassonomia Divisione 90 (Attività creative, artistiche e di intrattenimento): Compagnie teatrali, organizzazione di festival, gestione di sale da concerto e attività di promozione artistica.
- Tassonomia Divisione 91 (Attività di biblioteche, archivi, musei e altre attività culturali): Gestione privatistica o in appalto di musei, archivi storici, biblioteche associative e tutela di beni culturali.
- Tassonomia Divisione 93 (Attività sportive, di intrattenimento e divertimento): Gestione di impianti sportivi, associazioni e società sportive dilettantistiche (ASD/SSD), organizzazione di eventi e manifestazioni sportive.
- Tassonomia Divisione 94 (Attività di organizzazioni associative): Associazioni culturali, ricreative, di promozione sociale (APS), organizzazioni sindacali, associazioni professionali, datoriali e filantropiche.

In considerazione della facoltà in capo agli Enti e alle Associazioni di porre in essere cessioni di beni o prestazioni di servizi dirette alla raccolta fondi (*fund-raising*), ovvero di esercitare attività sinallagmatiche sussidiarie di autofinanziamento commerciale, si intendono ricomprese nell'alveo di applicazione contrattuale anche le seguenti macroaree della tassonomia ATECO, laddove esercitate in via strumentale e accessoria rispetto alle finalità istituzionali:

- Tassonomia Divisione 47 (Commercio al dettaglio): Cessione al dettaglio di beni ed elementi merceologici oggettivamente connessi alle finalità dell'Ente, mercatini solidali, spacci interni riservati ai soci ed empori solidali gestiti direttamente per finalità di autofinanziamento.
- Tassonomia Divisione 55 (Alloggio): Gestione di strutture ricettive brevi o extralberghiere gestite in forma associativa o per finalità sociali, quali case per ferie, ostelli della gioventù, rifugi alpini, centri di soggiorno sociale e strutture di accoglienza collegate alle attività istituzionali dell'Ente.
- Tassonomia Divisione 56 (Attività dei servizi di ristorazione): Somministrazione di alimenti e bevande esercitata nei circoli privati o in occasione di eventi, sagre, fiere e manifestazioni temporanee di autofinanziamento e valorizzazione territoriale (ivi inclusi gli eventi Pro Loco).

Coerentemente con i criteri di flessibilità concordati, il sopraindicato elenco basato sulla tassonomia delle Divisioni economiche è da considerarsi puramente esemplificativo e non esaustivo.
L'applicazione del presente CCNL si estende pertanto, per analogia, anche ad attività affini o correlate, non espressamente menzionate ma riconducibili allo spirito del presente contratto.

Decorrenza e Durata

1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/10/2026 con scadenza al 30/09/2029 sia per la parte economica che normativa;
2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;
3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata tre 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;
4) A condizione che siano stati rispettati i tempi e le procedure di cui al punto precedente, in caso di ritardato rinnovo del CCNL sarà erogata una copertura economica con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, così definita:
   - Per i primi 6 mesi: pari al 40% dell'indice dei prezzi al consumo IPCA-NEI (al netto dei prodotti energetici importati) dell'anno precedente;
   - Successivamente al 6° mese: pari al 60% dell'indice IPCA-NEI.
5) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Distribuzione, Efficacia ed Interpretazione del Contratto

1) 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 autorizzazione.
2) Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
3) 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 incaricando a tale scopo il sindacato dei Lavoratori FESICA
4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano all'Ente Bilaterale l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
   - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
   - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale

1) La Contrattazione Collettiva di I 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:
   a) validità ed ambito di applicazione del contratto
   b) relazioni sindacali
   c) diritti sindacali
   d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
   e) norme comportamentali e disciplinari
   f) classificazione del personale
   g) trattamento economico
   h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
   i) permessi, aspettative e congedi
   j) sicurezza sul lavoro
   k) formazione professionale
   l) divisori convenzionali per quota oraria e quota giornaliera
   m) importo del contributo dovuto da Associazioni/Enti e lavoratori all'Ente Bilaterale
   n) prestazioni minime previste dall'assistenza contrattuale garantite a tutti i lavoratori;
   o) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

Art. 3 - Contrattazione di II Livello

1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva 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. 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 esemplificativa buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
   i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto;
   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 C.C.N.L.;
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 alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
t) Tirocini formativi e Stage formativi.

2) La contrattazione di Il Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
3) La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali;
4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'Ente Bilaterale, nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
5) Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'Ente Bilaterale e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

Art. 4 – Informazione e Consultazione

1) Le Parti ritengono che il dialogo sociale attraverso lo strumento dell'informazione e consultazione valorizza le attività, rafforza la competitività aziendale, tutela l'occupazione e riconosce le risorse umane come fattore strategico di sviluppo, in coerenza con il quadro normativo europeo e nazionale.
   Informazione e consultazione sono entrambi strumenti di garanzia della partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali concernenti l'evoluzione dell'impresa.
   Attraverso le procedure informative il datore di lavoro è tenuto ad assicurare ai lavoratori una garanzia di partecipazione passiva, consentendo loro la fase della conoscenza.
   La consultazione svolge la funzione di garantire una forma di partecipazione attiva, completando la fase di ascolto con un intervento dei lavoratori atto ad incidere sulla risoluzione da adottarsi.
   Informazione e consultazione divengono così un processo unitario ed inscindibile che consente la comprensione e conoscenza delle reciproche esigenze.
2) Lo stesso strumento è ritenuto principale e necessario per accompagnare l'innovazione tecnologica e per prevenire effetti distorsivi, tutelando i diritti, le professionalità, le condizioni di lavoro e l'occupabilità.
   A questo proposito, è necessario soffermarsi sull'intelligenza artificiale e sugli effetti della sua integrazione strutturale nelle aziende. La sua introduzione rappresenta un fattore determinante dei cambiamenti che stanno già interessando il mondo del lavoro e che continueranno a plasmarlo.

3) Le Parti concordano che l'introduzione, lo sviluppo e l'impiego di soluzioni di intelligenza artificiale e strumenti algoritmici nell'organizzazione del lavoro debbano rispettare i seguenti principi:

- centralità della persona e rispetto della dignità del lavoro;
- trasparenza, equità e assenza di discriminazioni;
- supervisione umana delle decisioni rilevanti per il rapporto di lavoro.

L'innovazione tecnologica può accrescere l'efficienza organizzativa, ottimizzare la gestione del personale e migliorare produttività, competitività e sostenibilità. Può inoltre velocizzare le attività, ridurre l'alienazione connessa ai compiti ripetitivi e consentire ai lavoratori di dedicarsi ad attività che richiedono creatività e ingegno. Le Parti ritengono quindi importante accompagnare l'innovazione e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale in modo responsabile e inclusivo. L'obiettivo è usare queste tecnologie per supportare le persone, senza sostituirle, tutelando i diritti e le libertà dei lavoratori e coinvolgendoli attraverso l'informazione e la consultazione.

Informazione e Consultazione Nazionale

4) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono un ruolo centrale alla Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, costituita presso l'Ente Bilaterale, con il compito di definire le priorità d'azione e approvare i relativi programmi di lavoro.
5) La Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.
6) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
7) La Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

Informazione e Consultazione Territoriale/Aziendale

8) A livello territoriale/aziendale sono individuate come ulteriori aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
    a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
    b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
    c) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
    d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
    e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
    f) le necessità formative, le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
    g) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
    h) il superamento delle barriere architettoniche;
    i) lo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
    j) l'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
    k) il piano per la formazione non obbligatoria per legge, dell'impresa.

Informazione e Consultazione Territoriale/Aziendale - Evoluzione Tecnologica

9) Informazione e consultazione costituiscono il sistema di riferimento in ambito di evoluzione tecnologica e Intelligenza Artificiale, garantendo il confronto preventivo sull'utilizzo delle nuove tecnologie.
10) A livello Territoriale/Aziendale sono individuate come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione di:
    a) progetti di Evoluzione tecnologica ed utilizzo dell'IA in azienda;
    b) programmi formativi di upskilling e reskilling per favorire l'adattabilità e supportare la crescita professionale;
    c) modifiche all'organizzazione del lavoro: indicazione delle persone interessate, le relative motivazioni, piano complessivo e riflessi sul personale;
    d) impatto dell'IA sulle modalità di lavoro, organizzazione operativa, carichi di lavoro e valutazione del rischio, con il coinvolgimento dell'RLS.
11) Ai fini di una corretta gestione del processo unitario, l'informazione di cui al precedente comma deve comprendere gli elementi chiave del processo decisionale con contenuto appropriato allo scopo ed in modo da permettere, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto, di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.
12) La richiesta di consultazione, su richiesta della RSA o RST, deve essere effettuata entro 5 giorni dalla ricezione dell'informativa e sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare.
13) La consultazione deve avvenire in modo tale da permettere alle RSA o RST di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso, al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.
14) I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
15) Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa generale alla RSA e alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL almeno una volta l'anno, normalmente entro il mese di luglio.
16) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
17) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
18) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali

Rappresentanze Sindacali

1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
    - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle Associazioni/Enti che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'Ente ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
4) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 32 ore mensili, fruibili sia su base giornaliera che oraria, ma in misura non inferiore a due ore. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

8) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
9) Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende di cui alla lettera C. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
   A. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
   B. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
   C. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
10) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
11) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
12) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della Bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della Bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.

13) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Ente durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
14) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
15) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
16) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
17) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
18) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.
19) Le RSA, nello svolgimento delle funzioni a loro demandate, sono tenute ad informare l'RST nei casi di sottoscrizione di accordi aziendali e di e delle informative di cui negli articoli precedenti.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

20) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Associazioni/Enti non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di II Livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
21) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta ed hanno la titolarità della Contrattazione nelle Associazioni/Enti prive di RSA.
22) Nelle Associazioni/Enti in cui sono presenti le RSA, tutti gli accordi aziendali, le informazioni e le informative ad esse pervenute, sono condivise con le RST.
23) L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente Bilaterale.

Assemblea

24) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro.
25) Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'Ente con almeno 2 (due) giorni di anticipo le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

26) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
27) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro deve essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
28) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Referendum

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

Trattenute sindacali

32) I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.
33) La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
34) Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:

- Per le Associazioni Datoriali, un contributo di ammontare pari all' 1,5% della paga base conglobata mensile per ciascun a lavoratore, versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice previsto dalle confederazioni datoriali firmatarie del presente CCNL, come di seguito specificato:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	CODICE UNIEMENS
AIFOS	W434
ASSOESERCENTI	W488
CONFIMPRESE ITALIA	W330
ITALPMI	W434
UNCI	W550 - IT10T0503616702CC4870021287
VALITALIA PMI	W480

- Per FESICA CONFSAL, un contributo annuale di ammontare pari a 0,5% della paga base conglobata mensile per 12 mensilità, per ciascun a lavoratore, e verrà versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice "W434".

Art. 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Ente Bilaterale

1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
2) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
4) L'Ente 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, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
   b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
   c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
   d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
   e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
   f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
   g) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
   h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
   i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
   j) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
   k) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
   l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
   m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
   n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
   o) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
5) L'Ente Bilaterale svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro

intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
8) L'Ente Bilaterale 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.
9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente 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 di Amministrazione.
10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Organismo Paritetico Territoriale Nazionale

12) Le Parti concordano che gli Enti, nella sua qualità di Organismo Paritetico e/o gli Organismi Paritetici delle Parti firmatarie il presente CCNL, costituiscono lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.
13) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;
14) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
    a) supportare le Associazioni/Enti nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
    b) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all' obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle Associazioni/Enti, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle Associazioni/Enti, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008,della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
15) L'Ente istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:
    a) Dare comunicazione alle Associazioni/Enti e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008;
    b) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle Associazioni/Enti che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
    c) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Ente.

Osservatorio Nazionale

16) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.

17) A tal fine l'Osservatorio:
   a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;
   b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
   c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Enti Bilaterali Territoriali

18) L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:
   a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
   b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
   c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
   d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
   e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
   f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
   g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
   h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
   i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
   j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Finanziamento Ente Bilaterale

19) Il contributo mensile da destinare all'Ente scelto è per 12 mensilità ed è stabilito nella misura indicata nella tabella di seguito, nella stessa è indicata la quota a carico del datore e la quota parte a carico del lavoratore, tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
20) Le prestazioni previste dal sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni. L'Azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore

un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

21) L' E.D.R. di cui al comma precedente, non assorbibile, viene corrisposto per 13 mensilità ed incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il trattamento di fine rapporto.
22) Le quote vanno versate mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente; le quote riscosse dall'Ente Bilaterale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale
23) L'Ente Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
24) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

Tabella Enti Bilaterali di riferimento

25) Si specificano di seguito gli Enti di riferimento per confederazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L.:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	ENTI	CODICE F24 E IBAN	DATORI	LAVORATORI
Ai.F.O.S.	O.BI.N.A.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ASSOESERCENTI	E.Bi. P.S.	EPOP	7,00 €	1,50 €
CONFIMPRESE ITALIA	E.B.I.L.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ITALPMI	E.B.I.NA.L.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
UNCI	F.U.E.B.	FUEB	7,00 €	1,50 €
VALITALIA PMI	E.N.Bi.LAV.	IT24	7,50 €	1,00 €

Commissioni Paritetiche

26) Le Parti convengono che sarà costituita una Commissione Paritetica di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, per ognuno degli Enti Bilaterali individuati nel presente CCNL; ogni Commissione avrà sede presso l'Ente Bilaterale di riferimento. La Commissione è composta pariteticamente da 1 o più componenti tra le organizzazioni che hanno costituito l'Ente di riferimento.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente;
b) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
c) 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;
d) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
e) 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 s.m.i,, in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
f) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;

g) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
h) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
i) 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.

25) Le parti convengono di costituire un'ulteriore commissione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotata di rispettivo regolamento:
   - Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro.

Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive

1) Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle Associazioni/Enti comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale;
2) Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento;
3) 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, anche in modalità telematica;
4) L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta;
5) Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dal Codice di procedura civile possono essere svolti in modalità telematica ossia il procedimento di conciliazione potrà svolgersi in video conferenza, mediante collegamenti audiovisivi ed i verbali conclusivi dovranno essere sottoscritti con firma qualificata/digitale delle parti.

Art. 8 - Fondo Formazione Continua professionale

1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e ss.mm.ii., 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 Associazioni/Enti privilegeranno l'adesione ai Fondi interprofessionali indicati dalle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL chiedendo informazioni all'Ente Bilaterale di riferimento.
2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all' arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuta 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 neoassunti;
   - 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.

Art.9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa Trattamenti Integrativi

Previdenza Complementare

1) La Parti hanno individuato OB ITALIA PREVIDENZA per la gestione delle adesioni al Fondo di Previdenza Complementare nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti.
2) Il fondo è finanziato mensilmente tramite il conferimento della quota del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) maturata nel mese di riferimento.
3) Alla quota di TFR di cui al comma precedente si aggiunge un contributo a carico del datore di lavoro pari allo 0,55% e una contribuzione a carico del lavoratore pari allo 0,55%.
   Il contributo datoriale dello 0,55% alla previdenza è dovuto se il lavoratore versa almeno il contributo minimo, pari allo 0,55% a proprio carico previsto dal contratto. In assenza di contribuzione volontaria del dipendente, l'azienda non è tenuta al versamento aggiuntivo, limitandosi al solo TFR.
4) L'adesione alla previdenza complementare è volontaria ed il lavoratore può scegliere, in qualsiasi momento, di aumentare il versamento di un'ulteriore contribuzione (oltre la percentuale di cui al comma precedente), a suo esclusivo carico, dandone tempestiva comunicazione al datore di lavoro e comunque entro il mese precedente a quello in cui ha decorrenza la variazione.

Assistenza Sanitaria Integrativa

5) Le parti hanno di comune accordo deciso di costituire un Fondo Sanitario Bilaterale, denominato OB Italia Salute, al fine di garantire a tutti i lavoratori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
6) Sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa OB Italia Salute tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
7) Possono essere iscritti anche i titolari delle associazione/ente che applicano il presente CCNL.
8) Per il finanziamento ad OB Italia Salute è dovuto un contributo mensile pari ad € 15,00 (quindici/00) per ciascun lavoratore di cui € 13,00 (tredici/00) a carico dell'associazione/ente ed € 2,00 (due/00) a carico del lavoratore, per 12 (dodici) mensilità.
9) I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale di riferimento scelto, devono essere versati in unica soluzione mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente.
10) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico; i contributi dovuti per il finanziamento di OB Italia Salute sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
11) L'associazione/ente che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) pari ad € 40,00 (quaranta/00) lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. L'elemento distinto della retribuzione di cui al presente comma, non assorbibile, incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
12) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'associazione/ente dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.
13) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento di OB Italia Salute.

Trattamenti Integrativi

14) Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso l'Ente Bilaterale in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito

Art. 10 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali;
2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese.
4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
   - Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
   - Fornire alle aziende medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'Ente.
5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
6) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Polite Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art. 11 - Attività Stagionali

1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
2) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
   - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
   - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
   - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
   - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
   - attività legate al turismo;
3) Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima per ogni singolo contratto sarà di sei mesi ivi comprese eventuali proroghe.
4) Alla contrattazione di II Livello è demandata l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle specificità territoriali.
5) Altresì, le parti riconoscono la necessità delle aziende che operano in determinate località a prevalente vocazione turistica, individuate dalle Organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo, di gestire

picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno pur non esercitanto attività a carattera stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 Ottobre 1963, n. 1525 e come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

6) Pertanto, le parti condordano che i contratti a tempo determinato conclusi per le predette necessità siano riconducibili a ragioni di stagionalità e quindi esclusi dalle limitazioni quantitative ex Dlgs 81/2015.
7) 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.
8) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto 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.
9) Ai sensi della legislazione vigente, nei casi di riassunzione di un lavoratore per ragioni di carattere stagionale non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Art. 12 - Appalti

1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Aziende fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Aziende committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;
2) La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati.
3) Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti quadri, e quelli inquadrati al 1° Livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi.
4) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa/associazione/ente ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'Impresa/associazione/ente cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:
   - Nome e Cognome
   - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
   - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
   - Anzianità nell'appalto
   - Ultimi tre cedolini paga
   - Situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
   - Prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
   - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
   - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
   - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999
   - Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente
   - Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;

5) L'associazione subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;
6) Nei casi di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'associazione subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione; Quanto sopra nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute.
7) Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'associazione subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'associazione ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità;
8) Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, il datore di lavoro subentrante è tenuto a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'Impresa/associazione/ente cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
9) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
10) Il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
11) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto;
12) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 13 Patronati

1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Associazioni/Enti.
2) Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:
   - Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Associazioni/Enti per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
   - Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le Associazioni/Enti le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.
   - Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'Ente che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il

permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo

Art. 14 - Pari Opportunità

1) Le Parti considerano della massima importanza promuovere e favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere, alla crescita e alla qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano ad adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità:
   - facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;
   - favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
   - definire iniziative a carattere formativo ed informativo, volte a prevenire, contrastare e combattere comportamenti discriminatori e violenti, nell'ottica di incentivare relazioni umane ed interpersonali sane ed ispirate ai principi di equità e rispetto reciproco;
   - migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne.
2) Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative.
3) Per dare piena attuazione alle azioni su indicate ed alle previsioni contenute nel D.Lgs. 198/2006 e nella Legge 162/2021, le parti si riservano la facoltà di costituire a livello nazionale il Comitato di Garanzia per le pari opportunità contro ogni forma di discriminazione. Lo stesso sarà composto da componenti rappresentativi di ognuna delle parti firmatarie il presente contratto e resteranno in carica quattro anni.
4) Le risorse per il suo funzionamento saranno reperite prioritariamente secondo quanto previsto e disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. 198/2006 e sue ss.mm.ii..

TITOLO II
I CONTRATTI DI LAVORO

Art. 15 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 16 - Lavoro a tempo parziale o Part-time

1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL, anche in forme di telelavoro o lavoro agile.
2) 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, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente.
3) Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o di apprendistato.
4) Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:
   - **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;

- **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;

5) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo pieno a quello parziale e viceversa; la forma scritta deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
   - La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
   - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
   - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;
6) Il rapporto a tempo parziale può riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali;
7) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e l'Ente, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito;
8) Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi; salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendenti l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%;
9) L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica);
10) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, 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, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);
11) L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata *"ad horas"*;
12) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al 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 leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
    - esigenze personali debitamente comprovate;
13) 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 la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%;

14) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate;
15) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello;
16) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque);
17) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata, salvo specifico accordo scritto tra le parti;
18) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
19) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e le Associazioni/Enti, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
20) A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.
21) Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi;
22) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).
23) In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori possono essere raggiunti differenti accordi di 2° Livello in merito alla durata della prestazione;
24) Per quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente articolo si rinvia alla normativa vigente.

Ferie

25) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Malattia

26) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto è invariato rispetto al termine ordinariamente previsto così come sarà successivamente disciplinato nell'apposito articolo.
27) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Part-time fine Settimana (weekend)

28) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 (otto) ore settimanali per il fine settimana anche con studenti o lavoratori già occupati a tempo parziale presso altra azienda;

29) La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata;
30) Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione possono essere definite con accordi sindacali aziendale e/o territoriali da sottoscrivere con le parti firmatarie il presente CCNL;

Part-time post maternità

31) Ai fini della conciliazione vita-lavoro e per favorire la parità di genere, le associazioni/enti sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 20% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età;
32) Nel caso di accoglimento della richiesta, il passaggio a part-time post maternità decorrerà successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Art. 17 - Lavoro a Tempo Determinato

1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine.
2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.
3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa ovvero nei termini previsti dalla vigente normativa; al lavoratore deve essere sempre consegnato contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro copia del modello UNILAV.
4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
   - durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
   - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
   - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
   - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi (nel computo vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato);
6) Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:
   - attività svolta in modo non continuativo, anche per lavori affidati ovvero in appalto, in occasioni quali eventi di promozione, raccolta fondi, spettacoli o eventi pubblici (Convegni e Seminari, Spettacoli e Concerti, Mostre e Presentazioni) anche a scopo sociale o solidaristico, organizzazione di Cene o Pranzi sociali, Mercatini solidali, Campagne di sensibilizzazione;

- implementazione dell'offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e per le quali non è possibile realizzare con il normale organico aziendale;
- lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti in processi legati allo sviluppo ed integrazione e armonizzazione della IA nell'organizzazione dell'associazione/ente e nell'interfaccio uomo-macchina;
- lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ricerca, sviluppo e attuazioni di modelli green;
- lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ristrutturazione aziendale al fine di acquisire le caratteristiche necessarie per perseguire la Certificazione Parità di Genere o le Certificazione Etica;
- partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- attività a carattere stagionale o straordinario;
- in tutti i casi individuati espressamente nella contrattazione integrativa.

7) Si prevede inoltre, come da normativa vigente la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di *"deroga assistita"* presso le sedi preposte**;**
8) Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 40% in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.;
9) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata;
10) Per gli Enti che occupano fino a 4 dipendenti è sempre possibile stipulare fino a 2 (due) contratti a tempo determinato;
11) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti;
12) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso;
13) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:
    - nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
    - per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
    - per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
    - per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Attività Stagionali";
    - in occasioni quali eventi di raccolta fondi, spettacoli o eventi pubblici (Convegni e Seminari, Spettacoli e Concerti, Mostre e Presentazioni), organizzazione di Cene o Pranzi sociali, Mercatini solidali, Campagne di sensibilizzazione;
    - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
    - i contratti sottoscritti tra enti di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.
    - per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.
14) Il ricorso al lavoro a tempo determinato 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 art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso Enti nei 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 degli Enti che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

15) Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
16) A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
17) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con medesima qualifica. Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per gusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di Lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.
18) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 18 - Lavoratori Studenti

1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando periodi di intervallo dei percorsi scolastici, la contrattazione integrativa potrà prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, stabilendo eventuali parametri per la loro effettiva computabilità nonché il compenso tenuto conto del ridotto contributo professionale che può apportare un lavoratore che non abbia ancora completato l'iter formativo.

Art. 19 - Lavoro somministrato

1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Ente (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro;
2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta**,** in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa;
3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "*stop&go"* previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine;
4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro;

5) I “Trattamenti Integrativi” previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l’utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all’Ente Bilaterale per l’acquisizione del diritto ai “Trattamenti Integrativi”;
6) I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l’Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all’unità superiore; nel caso d’inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione;
7) Sono esclusi dal limite del 20% di cui al sesto comma i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
8) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti;
9) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;
10) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
    - lavoratori in mobilità;
    - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
    - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati;
11) L’Ente utilizzatore comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati;
12) Analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale;
13) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 20 - Lavoro intermittente

1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**,** e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell’Ente che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall’articolo “Assunzione”**,** 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 determinata nel presente articolo, 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.
3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
    - con lavoratori di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età superiore a 55 anni;

- per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.

Così come previsto dalla vigente normativa, si prevede nel presente contatto collettivo che possano essere stipulati contratti di lavoro intermittente con lavoratori di qualsiasi età per specifiche esigenze dei settori di rifermento del nostro CCNL, in tutti i casi in cui comportino picchi di attività non costanti nel tempo ma ripetibili anche ciclicamente nel corso delle settimane o dei mesi, anche durante i periodi stagionali, in particolare in occasione dei fine settimana, di ricorrenze religiose, di festività, di eventi, fiere e congressi;

Ossia in tutte quelle situazioni, anche non programmabili e non prevedibili, che non garantiscano la possibilità di stipulare un contratto di lavoro per le figure di riferimento con carattere continuativo.

4) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con la medesima Associazione o il medesimo Ente per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato; Sono esonerati dal rispetto del predetto limite gli Enti che operano nei settori dello spettacolo.
5) 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% della retribuzione mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.
6) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie;
7) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL;
8) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'Ente preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa;
9) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo;
10) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
11) L'Ente è tenuto ad informare in sede di verifica periodica e comunque le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente;
12) Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'Ente, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente;
13) 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 art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
    - presso aziende nei 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/Enti che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Art. 21 – Collaborazioni

1) Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali;
2) La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II Livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi.
3) Le parti interessante, al fine di attestare l'assenza dei requisiti di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro", possono presentare istanza anche alla Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Art. 22 - Apprendistato

Qualificazione del rapporto contrattuale

1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Tipologie di apprendistato

2) Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
   a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
   b) contratto di apprendistato professionalizzante;
   c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
3) Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.
4) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:
   a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.
   b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi;

   In entrambi i casi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata, nei successivi commi, con specifico riferimento al settore ed alla qualifica.

Apprendistato professionalizzante

5) Le parti convengono che i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali in tutti i settori di attività dal 2° al 5° livello di inquadramento. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

6) La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).
7) Area d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico:

Durata complessiva	Livello	Primi 12 mesi	dal 13° al 24° mese	dal 25° mese
36 mesi	2°-3°-4°	60%	70%	90%
24 mesi	5°	60%	70%	

8) La durata minima dell'apprendistato è fissata in sei mesi.
9) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle percentuali riportate in tabella.
10) In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, o per specifiche figure parificabili alle figure degli artigiani, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse se più favorevoli.
11) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.
12) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

13) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
14) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/201S).
15) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
   - 1° anno: 50%;
   - 2° anno: 50%;
   - 3° anno: 65%;

Apprendistato di alta formazione e ricerca

16) L'apprendistato di alta formazione e ricerca è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con il conseguimento di titoli di studio universitari e dall'alta formazione, compresi dottorati di ricerca; diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori; attività di ricerca; Svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
17) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.17, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/200.

La durata del contratto è determinata dalle regioni, sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazione è definita dalle disposizioni del DM 12 ottobre 2015.

18) Il datore di lavoro di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca.
19) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

Per i percorsi di durata superiore ad un anno

- Prima metà del periodo al 70%;
- Seconda metà del periodo all'90%

Per i percorsi di durata inferiore ad un anno

- Per intero periodo 90%

Disposizioni Comuni

20) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione"**:**
    - della prestazione oggetto del contratto;
    - del periodo di prova;
    - del livello di inquadramento;
    - la qualifica che potrà essere acquisita;
    - la durata del periodo di apprendistato;
    - il piano formativo individuale (che dovrà essere allegato al contratto).
21) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.
22) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
23) La Malattia e l'infortunio interrompono e sospendono la decorrenza del periodo di prova.
24) In caso di Malattia o Infortunio insorti durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto con le modalità previste al comma precedente.
25) Come previsto dalla vigente normativa, a decorrere dal 1° ottobre 2024 anche gli apprendisti maturano gli scatti di anzianità, e maturano con le stesse modalità dei lavoratori qualificati ma con importo ridotto e forfettariamente fissato in € 6.
26) In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva così come previsto per i lavoratori qualificati.

Orario di lavoro

27) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applicala disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e ss.mm.ii. pertanto, essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.
28) Il contrato di apprendistato può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, ossia sia previsto in 20 ore settimanali minime. In tal caso le ore di formazione previste restano invariate e non subiscono alcuna riduzione.

Proporzione numerica

29) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
30) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
31) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato

Obblighi del datore di lavoro

32) il datore di lavoro ha l'obbligo di:
    a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
    b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
    c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
    d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
    e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
    f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
    g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.
33) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Obblighi dell'apprendista

34) L'apprendista deve:
    a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
    b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
    c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
    d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Ente, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
35) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Trattamento normativo

36) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

Formazione

37) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e

trasversali per un monte ore complessivo per annue così strutturate che includo le ore di formazione inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro:

l) 80 per i livelli 2° e 3°;
m) 60 per i livelli 4° e 5°.

38) L'eventuale periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Per ottenere il riconoscimento dei cumuli, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
39) È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
40) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza e attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali.
41) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
42) Per la predisposizione del piano formativo degli apprendisti, le Associazioni/Enti dovranno fare riferimento ai Profili Formativi di base e trasversali definiti dalle Regioni, ove disponibili. Nelle Regioni ove non fossero disponibili il piano formativo predisposto dall' associazione/ente dovrà essere inviato all'Ente Bilaterale per acquisire il parere di conformità; Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento del piano formativo, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.
L'Ente Bilaterale, per la sua valutazione, terrà conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
43) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
44) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
    a) comportamenti relazionali;
    b) comunicazione;
    c) organizzazione del lavoro;
    d) disciplina del rapporto di lavoro;
    e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
45) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
    a) conoscere il settore ed il contesto in cui opera l'Ente, la sua struttura gerarchica e la sua organizzazione;
    b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
    c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
    d) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, strumenti di lavoro, ecc.);
    e) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
    f) conoscere le norme, il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto in cui opera l'Ente;
        a) Conoscere l'associazione/ente, la sua struttura organizzativa, i prodotti ed i servizi di settore;
        b) Conoscere la propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro, conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
d) Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
e) Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
f) Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza;

46) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Apprendistato stagionale

47) Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative.
48) Data la caratteristica deli Enti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa, riferite ad attività stagionali, si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
49) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
50) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa associazione per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.
51) La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.
52) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.
53) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno), non inferiore a:
    a. 80 per i livelli 2° e 3°;
    b. 60 per i livelli 4° e 5°.
54) Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:
    - 1° anno/stagione 70%
    - 2° anno 80%
    - 3° anno 90%

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

55) La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

Rinvio alla legge

56) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 23 - Tirocinio (Stage)

1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
2) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e 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.
3) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II Livello.
4) Fermo restando che nell'Ente non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

Art. 24 - Contratto PAL - di nuovo ingresso

1) Le Parti concordano di utilizzare il contratto PAL - di nuovo ingresso per favorire l'impiego, nelle Associazioni/Enti appartenenti ai settori disciplinati nel presente contratto, di soggetti che abbiano un'esperienza professionale, nelle mansioni o qualifiche per le quali vengono assunti, inferiore a 4 anni.
2) Il contratto PAL – di nuovo ingresso, al verificarsi delle già menzionate condizioni, può essere utilizzato se non vi sono i requisiti per poter applicare il contratto di apprendistato in ogni forma, sia esso professionalizzante o apprendistato senza limiti di età, così come disciplinati dal presente contratto o dalla normativa di riferimento.
3) Il contratto PAL – di nuovo ingresso, deve intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e può essere applicata a tutti i lavoratori assunti con mansioni inquadrabili dal 2° al 5° livello in riferimento alla classificazione del personale.
4) Il datore di lavoro può utilizzare il Contratto PAL - di nuovo ingresso se applica integralmente il presente contratto collettivo, sia negli gli aspetti economici che normativi, salvo deroghe espressamente previste dal contratto stesso o dalla legge.
5) Anche per questa tipologia di contratto è prevista la forma scritta e deve prevedere l'erogazione di una specifica formazione professionale che dovrà essere erogata nel primo biennio di lavoro.
6) Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro deve trasmettere a mezzo PEC all'Ente Bilaterale copia del contratto PAL – di nuovo ingresso sottoscritto con allegata autocertificazione da cui risulti di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL – di nuovo ingresso e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
7) Il Contratto così trasmesso è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale entro 7 (sette) giorni lavorativi.
8) Al termine del periodo formativo il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;
9) Non è possibile l'assunzione di personale con questa forma contrattuale nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.
10) Il lavoratore ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori con maturata esperienza di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
    a. primo periodo 6 mesi: 10%
    b. secondo periodo 6 mesi: 7,5%
    c. terzo periodo 6 mesi: 5%

d. quarto periodo 6 mesi: 2,5%

11) Il valore economico della riduzione dovrà essere destinato a favore delle attività formative professionalizzanti. L'assunzione con il Contratto PAL – di nuovo ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Art. 25 – Assunzione

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
   a) la tipologia del contratto di assunzione;
   b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
   d) procedura, forma e termini di preavviso;
   e) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro);
   f) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
   g) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
   h) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL;
   i) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL;
   j) indicazione del CCNL applicato *(inserire il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti, il codice CNEL*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico;
   k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche;
   l) l'accettazione di clausole elastiche e flessibili;
   m) ferie, permessi e congedi retribuiti;
   n) enti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi o altre forme di protezione sociale forniti dal datore di lavoro;
   o) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL;
   p) diritto alla formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
   q) utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio;
   r) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
   s) rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti;
   t) altre eventuali condizioni concordate.

2) 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.

Documenti e visite *(preassuntive o idoneità alla mansione)*

3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
   a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri;
   b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
   c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
   d) accettazione della lettera di assunzione;
   e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

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

5) Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e s.m.i.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013.
6) L' assunzione è subordinata, 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.
7) L'Associazione può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, ad esclusione del certificato di idoneità rilasciato dal medico competente, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'associazione/ente richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Periodo di Prova

1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova;
2) Il periodo di prova per essere attuato deve risultare da atto scritto;
3) La durata del periodo di prova non può superare:

Livelli	Periodo di prova in giorni di Calendario
Dirigenti e Quadri	(90) giorni
Livello I	(60) giorni
Livello II	(50) giorni
Livello III -IV	(40) giorni
Livello V - VI	(30) giorni

4) Per i contrati a Tempo Indeterminato il periodo di prova convenuto tra le parti, ritendo necessario un periodo minimo per la corretta valutazione della preparazione, delle attitudini e della mansione da svolgere, non potrà avere una durata effettiva inferiore al 30% della durata massima prevista dal presente CCNL.
5) In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova dovrà essere riproporzionato alla durata effettiva del contratto di lavoro ed ai sensi della normativa vigente, dovrà rispettare i limiti di durata minima e massima fissati dalla stessa e che variano in funzione della durata complessiva del (primo) contratto.
6) 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.
7) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
8) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.
9) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
10) Non è assoggettabile ad un nuovo periodo di prova il lavoratore dipendente che viene riassunto entro due anni, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio e superato il periodo di prova.

Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità

1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.
2) 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'oraria contrattuale di lavoro. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Associazione o di parti di essa, la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
3) Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.
4) I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Associazione entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale.
5) Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore di straordinario per il monte ore maturate e non compensate.
6) La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.
7) L'utilizzo dell'Istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'Associazione solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:
   - Inizio
   - Termine
   - Orario richiesto ai lavoratori.
8) L'Associazione può consentire l'elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e di riduzione della pausa pranzo, fino a 30 minuti; in entrambe le possibilità il recupero e relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

Art. 28 - Orario ordinario di lavoro multiperiodale

1) Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle Associazioni di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale
2) L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
3) Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

Art. 29 - Reperibilità

1) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'ente, anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato, per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, per ragioni ordine e sicurezza pubblica o per altre attività simili.

2) Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.
3) Il lavoratore, che accetti mediante atto scritto l'istituto della reperibilità, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione - e dovrà informare l'ente del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'80% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.
4) Le ore di intervento effettuate in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni poiché considerate orario di lavoro straordinario.
5) Tramite specifico regolamento aziendale si dovranno definire le modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei. Tale regolamento dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a 12,00 euro, in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.
6) La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'associazione lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Art. 30 - Banca Ore

1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.
2) Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato.
3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'ente dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.
4) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.
5) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, 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.
6) Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare 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.
7) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.
8) Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA e, in assenza, con le RST delle parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 31 Banca Ore Formazione

1) Nelle associazioni che eroghino formazione non rientrante in quella prevista obbligatoriamente per legge, le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale non obbligatoria ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori.

2) La formazione erogata in attuazione del presente articolo può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal CCNL di I Livello e/o II Livello, con la previsione di un piano formativo per singolo lavoratore o gruppo di essi.
3) Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi.
4) Nelle Associazioni/Enti che non prevedono l'erogazione della formazione non obbligatoria non può essere attivata la Banca Ore Formazione; in tal caso, le ore di permesso (ROL) e le ore ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse, restano disciplinate come previsto nell'articolo inerente.
5) In caso di attivazione della Banca Ore Formazione i permessi ivi confluiti vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al terzo comma, dal datore di lavoro per l'erogazione della formazione preventivamente approvata durante il normale orario di lavoro.
6) In assenza di formazione erogata e quindi nel caso di mancato utilizzo delle ore di permesso della Banca Ore Formazione nei 12 mesi successivi, le stesse devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%.
7) Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruite e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga.
8) Al termine del periodo formativo, Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione.
9) Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permesso, ad esclusione delle ulteriori già previste dal presente CCNL od originate da fonte legislativa.

Art. 32 - Disciplina delle mansioni e mutamento

1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
4) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
5) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi; salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia,

ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

6) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento *"de facto"*.
7) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
8) Sono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non è assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività per le quali dispongono di formazione specifica;
9) L'inquadramento dei jolly è al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 33 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

1) Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di II Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.
2) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di II livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.
3) Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%
4) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile.
2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.
3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.
4) Tale indennità è computata per tutte le mensilità di retribuzione previste dal CCNL ed è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 35 - Lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno, domenicale

1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto *(Orario di lavoro).* Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
2) Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore
3) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
   - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività tipiche dell'associazione, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA e, in mancanza, alla RST.

4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.
5) Qualora sia svolta dal datore di lavoro o da enti/soggetti dallo stesso autorizzati oppure in ogni caso previa autorizzazione del datore di lavoro attività formativa fuori dal normale orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta esclusivamente la retribuzione oraria ordinaria
6) È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
7) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
8) È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro; al lavoratore può essere richiesto di incrementare il suo orario di lavoro per un massimo del 50%.
9) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
10) Per il lavoro straordinario, notturno, supplementare e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

Lavoro supplementare	15%
Lavoro straordinario	20%
Lavoro notturno/festivo	25%
Lavoro straordinario notturno e festivo	35%

11) Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
12) In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

Art. 36 - Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni

1) Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo ogni 24 ore da fruire in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
2) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti; sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
3) Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salva l'applicazione delle eventuali maggiorazioni per lavoro notturno o straordinario, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.
4) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorative nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva;

5) Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti da concordare con il lavoratore o le RSA se presente in azienda;
6) L' associazione/ente può consentire l'elasticità della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore; il recupero dell'orario non lavorato è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello;
7) Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione. Le parti possono accordarsi per il recupero delle ore non lavorate;
8) Nei casi di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione;
9) La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore ed in tutti i casi in cui è possibile fare ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.

Art. 37 – Festività, domeniche e 4 Novembre

1) 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 1° maggio;
    6) Festa della Repubblica 2 giugno;
    7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
    8) 4 Ottobre – San Francesco/Patrono d'Italia;
    9) Ognissanti 1° novembre;
    10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
    11) S. Natale 25 dicembre;
    12) S. Stefano 26 dicembre;
    13) Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro
2) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali;
3) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione;
4) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione;
5) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro;
6) Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopra elencati saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;
7) Nel caso in cui una delle festività sopra elencate dovesse cadere di domenica al lavoratore è corrisposta una ulteriore giornata di normale retribuzione unitamente alla retribuzione mensile;
8) Per la festività civile del 4 novembre, il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento previsto per le festività che coincidono con la giornata di domenica.

Art. 38 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti

1) Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 32 (trentadue) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.
4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, di cui al successivo articolo, e devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione) entro i 12 mesi successivi;
5) È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione;
6) I permessi, nei casi di monetizzazione, sono pagati con la normale retribuzione attualizzata.
7) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
8) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.
9) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
10) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:
    - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
    - persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
    - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica).

    Le parti convengono altresì che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni, in caso di decesso o di documentata grave infermità del/la suocero/a.
11) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.
12) il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.
13) il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
14) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 16 (sedici) ore di permessi retribuiti all'anno per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, da

comprovare attraverso idonea certificazione medica; tali permessi non sono né monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione e non possono essere tradotti in Banca ore Formazione.

15) Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.
16) In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.
    I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.
17) Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.
18) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di Nascita o Adozione di un figlio.
19) Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.
20) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
21) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
22) Al lavoratore dipendente donatore di sangue è riconosciuto un riposo della durata di 24 ore e decorre dal momento dell'assenza dal lavoro o del prelievo, come attestato dal certificato medico. Per ottenere questo diritto, è necessario consegnare al datore di lavoro la certificazione medica rilasciata dal centro di raccolta e una dichiarazione di cessione gratuita del sangue.
23) In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art.39 - Permessi studio (retribuiti)

1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale**.**
2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
3) Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.
4) La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata.
5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami.
6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi.
7) I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali**.**

8) I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.
9) I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

Art. 40 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)

1) La normativa vigente prevede una specifica tutela per le lavoratrici madri e più generale prevede un complesso di garanzie a favore dei genitori lavoratori.
2) Infatti durante il periodo di maternità/paternità:
   - assicura alla lavoratrice madre (al verificarsi di alcune situazioni al padre lavoratore) la permanenza effettiva del rapporto di lavoro e il mantenimento dei conseguenti diritti;
   -assicura alla lavoratrice madre alcune tutele specifiche con divieto di lavoro in particolari fasce orarie e in situazioni di pericolo o fatica;
   - garantisce alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano la sicurezza economica sia durante il periodo di maternità, sia per il periodo successivo, con il riconoscimento dei previsti trattamenti economici a carico dell'INPS e/o del datore di lavoro;
3) Durante il periodo di congedo per maternità, sia anticipata che obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione posta a carico dell'INPS, calcolata secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa e anticipata dal datore di lavoro, e ad un'integrazione da parte del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità INPS non raggiunga già un importo superiore;
4) Il diritto al congedo tra la data presunta del parto ed il parto e per i tre mesi successivi è riconosciuto anche al lavoratore padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante questo periodo è riconosciuto al padre lo stesso trattamento normativo, le stesse disposizioni di legge e di contrato previste per il congedo di maternità;
5) La lavoratrice è tenuta a fornire al datore di lavoro, nei tempi con lo stesso concordati, la domanda di congedo per maternità presentata telematicamente all'INPS e inoltre entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o eventuale dichiarazione sostitutiva;
6) È previsto inoltre dalla normativa vigente un periodo di Congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni, elevabili a 20 in caso di parto plurimo, fruibili dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 successivi anche in via non continuativa;
7) Il trattamento economico previsto per il congedo obbligatorio di paternità è a carico dell'INPS ed è pari al 100% della retribuzione ed è corrisposta con le modalità previste per l'indennità di maternità.
   Per poterne fruire il lavoratore dovrà presentare comunicazione scritta il datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni, e con l'indicazione precisa dei giorni in cui intende fruire del congedo;
8) Durante i periodi di congedo per maternità la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.
9) I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e per tutti gli effetti contrattuali previsti comprese le mensilità aggiuntive, le ferie ed il trattamento di fine rapporto.

Art.41 - Congedo Parentale (Retribuito)

1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., ciascun genitore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.

2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.
3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo casi di oggettiva difficoltà o diverso accordo tra le parti, con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la domanda di congedo parentale presentata telematicamente all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
5) I congedi parentali non possono eccedere complessivamente il limite di 10 mesi, salvo specifiche accezioni previste dalla vigente normativa, prolungati fino ad un massimo di 3 anni in caso di figlio minore con handicap in condizione di gravità, ed in particolare:
   - terminato il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
   - dalla la nascita del figlio spetta al lavoratore padre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette mesi secondo quanto disciplinato dalla vigente normativa;
   - spettano 9 mesi di congedo indennizzato, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.
6) Il congedo parentale, come sopra dettagliato, può essere fruito entro i primi 14 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento), nella misura di 3 mesi da parte della madre e 3 mesi di congedo indennizzato al padre, cui si aggiungono ulteriori 3 mesi fruibili da entrambi i genitori, in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali;
7) Entro i 6 anni di vita del bambino spettano ai genitori tre mesi totali di congedo indennizzati all'80% della retribuzione. Il riconoscimento del terzo mese all'80% è al momento vincolato a specifica previsione in legge finanziaria.
8) I periodi di congedo parentale, oltre il 6 mese, sono indennizzati unicamente al rispetto del limite di reddito individuale del richiedente così come previsto dalla vigente normativa.
9) I periodi di congedo parentali sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementari;

   Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

Art. 42 Congedo nonni lavoratori – non retribuito

1) I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni;
2) Per poter usufruire del congedo deve essere presentata richiesta scritta almeno 48 ore prima al datore di lavoro, indicando la ragione e le generalità del nipote da assistere (cognome, nome e codice fiscale);
3) I 10 giorni si intendono complessivi annui a prescindere dal numero dei nipoti.

Art. 43 - Congedo Matrimoniale e/o unione civile (Retribuito)

1) Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.
3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
4) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.

5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.
6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.
7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

Art. 44 - Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità

1) I Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare) con un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.
2) Durante il congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa.
3) Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Tuttavia, il lavoratore può riscattare il periodo di congedo versando i relativi contributi, secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.
4) Il lavoratore può usufruire del congedo solo dopo aver esaurito tutti gli altri periodi di assenza giustificata, sia retribuita che non retribuita, a cui ha diritto. La fruizione del congedo non preclude la possibilità di utilizzare contemporaneamente tutti i benefici previsti dalla legge derivanti dal grado di invalidità pari o superiore al 74%, secondo quanto stabilito al punto 1.
5) La certificazione delle malattie deve essere rilasciata dal medico di medicina generale o da un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.
6) Dopo il congedo, il lavoratore dipendente ha diritto ad accedere prioritariamente, se la prestazione lavorativa lo consente, alla modalità di lavoro agile ai sensi della vigente normativa. Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 45 – Ferie

1) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.
2) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
3) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro.
4) L'effetto sospensivo di cui al comma precedente si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
5) Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.
6) 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 o in caso di chiusura per ferie aziendali.
7) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruite entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione
8) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.

9) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostituiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).
   Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà il diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
10) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
11) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Associazioni/Enti riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale.

Art. 46 – Banca ferie solidali

1) In ogni Ente può essere istituita la banca delle ferie solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso;
2) La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali;
3) Le ferie solidali possono essere utilizzate da:
   - Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
   - Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
4) I lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma precedente devono presentare specifica richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 15 giorni per ciascuna istanza, reiterabile sino a due volte, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
5) A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'Ente comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ferie solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere a carattere solidale.
6) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7) Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 37 commi 1 e 2 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8) Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
9) Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline aziendali.
10) Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 47 - Permessi per assistenza e Congedo per malattia dei figli (Non retribuito)

1) Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre, o nei casi previsti dalla normativa vigente, il lavoratore padre, ha diritto a due periodi (uno nel caso di orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore) di riposo giornaliero, anche cumulabili;

2) I periodi di riposo di cui al punto 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e si raddoppiano in caso di parto plurimo e nel caso le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre e sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative con diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dal luogo di lavoro;
3) Per i già menzionati riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione oraria. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro; Per poterne usufruire sarà necessario consegnare al datore di lavoro la domanda presentata telematicamente all'INPS;
4) In caso di malattia del figlio, i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro, non retribuito;
5) Il congedo per malattia del figlio non ha limiti temporali sino a tre anni di vita del bambino, mentre è limitato a 10 giorni all'anno per i figli tra i 3 e gli 14 anni;
6) La certificazione di malattia deve essere trasmessa telematicamente all'INPS ed il medico dovrà riportare nel compilarla il nome del genitore che ha scelto di usufruire del congedo;
7) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale;
8) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

Art. 48 Congedo per donne vittime di violenza di genere

1) In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.
2) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.
3) Il perìodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
4) Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.
5) Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6) Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.
7) La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. La lavoratrice può poi richiedere che sia nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
8) La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.
9) La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 49 - Congedi (non retribuiti)

1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
2) I gravi motivi devono riguardare:
   - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
   - persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
   - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato.
8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva.
10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Art. 50 - Congedi per formazione (non retribuiti)

1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 51 - Tossicodipendenza ed etilismo

1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi.
3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione.
4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.
5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
6) Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

Art. 52 - Ritiro della patente di guida

1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi con non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso

Art. 53 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente 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, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte

all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.

4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione".
7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).
8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo.
9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.
14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.
15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, 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 della copertura assicurativa della stessa.
16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
17) Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani *di backup* e protezione *malware*.
18) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.

19) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
20) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
21) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
22) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
23) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
24) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.
25) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
26) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
27) Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
28) Alla contrattazione di II Livello è demandata:
    - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
    - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
    - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
    - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
    - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
    - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
29) In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
30) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 54 - Trasferimento

1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.

2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
7) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

Art. 55 - Trasferta

1) Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata.
2) Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto e alloggio.
3) Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.
4) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per l'intero orario ordinario giornaliero, il lavoratore ha anche diritto all'indennità di trasferta o diaria giornaliera nei casi di prestazione lavorativa svolta in più giornate lavorative, corrispondente almeno al 25% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;
5) Fatta salva la relativa indennità di trasferta/diaria giornaliera, è demandata alla contrattazione di II Livello la determinazione e regolamentazione puntuale delle modalità di rimborso, tenendo conto anche del regime fiscale e previdenziale, scegliendo fra:
   - Rimborso a piè di lista o analitico
   - Rimborso forfettario
   - Rimborso misto.

Art. 56 – Trasfertismo

1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera "occasionale" ma "strutturale o per contratto".
2) rientrano in questa disciplina i lavoratori *per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:*
   - la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);
   - lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
   - la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta.

3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;

Art. 57 - Distacco

1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore**.**
3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Art. 58 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, 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.
2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.
4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'ente;
6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
7) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

8) Costituisce inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
9) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
   - 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni
   - 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni.
10) In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi.
11) Per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
12) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
13) Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
14) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
15) Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
16) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.
17) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
18) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:
   - in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata inferiore a 5 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e, limitatamente ai primi tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1Gennaio-31Dicembre) anche il 100% della retribuzione per i primi 3 giorni di carenza.
     Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a: ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016 (terapie salvavita), attraverso una documentazione ufficiale redatta da un medico o un ente sanitario autorizzato;
   - in caso di malattia o infortunio non sul lavoro pari o superiore a 5 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 1°giorno e fino al 180°giorno.

Art. 59 - Aspettativa non retribuita per malattia

1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
2) La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
3) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
4) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

Art. 60 - Lavoratori affetti da tubercolosi

1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
3) le Associazioni aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti.

Articolo 61 - Aspettativa per motivi personali (non retribuita)

1) Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto all'aspettativa per motivi personali. Quest'ultima non è retribuita e ha una durata massima di 12 mesi ripetibili, i quali potranno essere continuativi o frazionati.
2) L'aspettativa per motivi personali non dà diritto alla maturazione di ferie, TFR, né altri istituti retributivi o contributivi.
3) La richiesta deve essere presentata con almeno 30 giorni di preavviso e deve essere autorizzata formalmente dal datore di lavoro entro 15 giorni dal ricevimento della stessa.
4) Il datore di lavoro, secondo quanto previsto al comma precedente, ricevuta la richiesta, ha la possibilità di concederla oppure di rifiutarla per motivi organizzativi e/o aziendali.
5) La richiesta di aspettativa per motivi personali deve essere redatta in forma scritta, il periodo durante il quale si intende usufruire dell'aspettativa e se la stessa vuole essere goduta in modo continuativo oppure frazionato.
6) La richiesta del lavoratore deve essere inviata al datore di lavoro attraverso i normali mezzi di comunicazione utilizzati tra di loro.
7) La concessione di tale aspettativa è subordinata alla valutazione del datore di lavoro circa la compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda e non dovrà in alcun modo pregiudicare il regolare andamento del servizio.
8) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

Art. 62 - Infortunio sul lavoro

1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
2) Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione.
3) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL e fino alla guarigione clinica, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari 100% della retribuzione.
4) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.

Art. 63 - Divise, camici

1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Ente;
2) Altresì, è a carico dell'Ente la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari;
3) 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.
4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.
5) Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro.

Art. 64 - Assistenza Legale

1) Gli enti assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale per i dipendenti che agendo nell'ambito delle loro funzioni, si dovessero trovare coinvolti in procedimenti giudiziari (civili, penali, contabili) legati a tali funzioni. Questa tutela è vincolata all'assenza di conflitto di interessi, alla sussistenza di una diretta connessione tra il fatto e il servizio e può essere previsto l'anticipo delle spese e successivo rimborso in caso di dolo o colpa grave.
2) Così come l'ente assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

Art. 65 - Divieto di concorrenza

1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'associazione concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

Art. 66 - Risarcimento danni

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

Art. 67 - Codice disciplinare

1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
   - data la specifica forma giuridica dei datori di lavoro cui è rivolto il CCNL è particolarmente rilevane il rapporto fiduciario con il dipendente, lo spirito di appartenenza e la condivisione dei principi fondanti;
   - osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'ente ha posto in essere per il controllo delle presenze;
   - svolgere tutti i compiti che 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'associazione evitando di divulgare qualsiasi notizia o informazione che riguardi l'Ente e/o i suoi utenti e, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'associazione stessa;
   - evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'associazione 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 ente;
   - evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'ente e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'associazione 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;
   - seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

2) 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 (quattro) ore del minimo tabellare;
   4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
   5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto

3) 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(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- del lavoratore che si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l'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'associazione.

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

- per recidiva, entro 2(due) 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 o titolari/dirigenti dell'associazione;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per essenza 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 sé a danno dell'associazione (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'associane (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(otto) a 10(dieci) giorni:

- per graviti o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali:
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- 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 di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'associazione 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(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno tre volte nel periodo di un anno;
- per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'associazione o durante la guida o se si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- per furto o danneggiamento volontario del materiale associazione;

- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passato in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'associazione;
- mancato rispetto della clausola di riservatezza, diffusione o divulgazione di dati sensibili, strategie aziendali o di scelte organizzative e/o politiche dell'Ente o di suoi utenti;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alia 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'associazione;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

4) Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.
5) 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

6) Non 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 assistenza di una O.S..
7) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
8) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
9) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve 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(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata A/R o con PEC.

Art. 68 – Dimissioni per fatti concludenti

1) Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.
2) Il datore di lavoro deve dare comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificarne la veridicità.
3) Le disposizioni del primo comma non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.
4) Tale istituto, non potrà essere applicato solo durante il periodo tutelato: durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.
5) La data di dimissione da riportare nel modello UNILAV di cessazione dovrà essere pari o successiva alla data della comunicazione trasmessa, al termine del periodo minimo definito nel primo comma, alla ITL competente per la sede di lavoro, per le necessarie verifiche previste come da normativa vigente.
6) In tali circostanze il datore di lavoro potrà trattenere dal computo delle competenze finali l'indennità di mancato preavviso, così come prevista e di seguito disciplinata.

7) Il datore di lavoro, inoltre, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, potrà non procedere al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

L'eventuale riscontro da parte della ITL della non veridicità della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro potrebbe comportare, in capo a quest'ultimo, una responsabilità penale e come previsto nel caso in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità o l'impedimento a giustificare l'assenza, la comunicazione di cessazione sarà considerata inefficace ed il lavoratore potrà adire la procedura per la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Art. 69 - Preavviso

1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente.
2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Dirigenti e Quadri	3 mesi	4 mesi	5 mesi
Livello I e II	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Livello III e IV	1 mese	45 giorni	2 mesi
Livello V e VI	15 giorni	20 giorni	1 mese

3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia.
5) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 70 - Preavviso attivo

1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.
3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata *"comunicazione di preavviso attivo"*, contenente le seguenti informazioni:
   - dati del lavoratore;
   - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
   - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
   - dati del datore di lavoro;
   - settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

TITOLO IV
LE RETRIBUZIONI

Art. 71 - Retribuzioni

1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
3) Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento;
4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Ente può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio;
5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "**26**";
6) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "**173**" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali, e per **"195"** per i lavoratori discontinui o di semplice attesa.
7) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 72 - Assorbimenti

1) Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art. 73 - Mensilità Supplementari

Tredicesima Mensilità

1) Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari a una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del mese di dicembre;
2) In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni;
3) La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) firmatarie del presente contratto (RSA/RST).

Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato

4) L'associazione in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di II Livello;
5) Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;
6) Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio;
7) Il premio di risultato è sostitutivo della quattordicesima mensilità. Pertanto, qualora non venga sottoscritto il relativo accordo aziendale, la quattordicesima mensilità continuerà a maturare e ad essere erogata secondo le modalità ordinarie previste dal presente contratto.
8) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 12 del Mese di luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione lorda mensile in vigore nel mese di erogazione (Giugno);
9) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni;
10) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST). In tal caso, l'azienda provvederà ai necessari conguagli retributivi entro il mese di giugno di ogni anno.

Art. 74 - Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga

1) Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 12 del mese successivo.
2) Ove tale data coincidesse con la Domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 13 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto conguaglio fiscale.
3) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'associazione, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.
4) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i. potrà presentare all'Associazione i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 75 - Trattamento di fine rapporto

1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.
2) La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.;

3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
   - eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
   - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
   - spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
   - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i.;
   - altri casi previsti dalla normativa vigente.
4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
   - significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.
5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 76 - Salute e Sicurezza sul lavoro

1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza.
2) 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.
3) Al fine di ampliare la fattiva collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e favorire la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, le Parti hanno deciso di prevedere la possibilità di adottare strumenti, anche digitali, attraverso i quali sia fruibile per i lavoratori l'acceso informatico ai manuali di sicurezza ed alla consultazione/formazione riguardo i rischi specifici, rendendo possibile la verifica dello stato di formazione di ogni dipendente, permettendo così di tracciare e certificare sia la vigilanza operativa sia l'alta vigilanza;
4) Tali strumenti costituiscono un adempimento certo ai sensi dell'art. 36 del TUSL, con le previste agevolazioni INAIL, e sono richiedibili all'Ente Bilaterale di riferimento.
5) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
6) Le Associazioni/Enti che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLSD).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

7) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.
   I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve

essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.

8) il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
9) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
   - nelle Associazioni/Enti o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
   - nelle Associazioni/Enti che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più Associazioni/Enti nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
10) Le elezioni devono 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.
11) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
12) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
13) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
14) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
15) 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 sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
16) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento e ad esso sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura di ore 4 (quattro) mensili per le Associazioni/Enti che occupano fino a 20 lavoratori, ore 6 (sei) per le Associazioni/Enti che occupano fino a 50 lavoratori ed ore 8 (otto) per aziende che occupano oltre 50 lavoratori.
17) Il RLS che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima, salvo casi di urgenza
18) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
19) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la collaborazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Associazioni/Enti (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano.
20) Ai fini della designazione e comunicazione del RLST le Associazioni/Enti devono rivolgersi agli Enti Bilaterali/Organismi Paritetici costituiti dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.
21) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16.

22) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
23) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
24) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

Stress lavoro-correlato

25) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Associazioni/Enti a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.
26) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'associazione un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.
27) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).
28) In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

Mobbing e Straining

29) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'associazione.
30) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.
31) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa.

32) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili.
33) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

Art. 77 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
2) In alternativa, nel caso di Associazioni/Enti con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di Associazioni/Enti con sedi dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

TITOLO VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
PAGA BANE NAZIONALE CONGLOBATA – ALTRE INDENNITA'

Art. 78 - Classificazione del Personale dipendente

1) 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

2) 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 potere decisionale nonché di professionalità. L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale nell'ambito delle competenze demandate è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale a seconda dello statuto dell'Associazione. Il potere gerarchico su tutto il personale, 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;

3) 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.
4) 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.
5) In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque, diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di onnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia, essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle vigenti.
6) L'indennità Area Dirigenza del presente contratto 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 luogo al riposo compensativo.

QUADRI

7) 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.
8) 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 sviluppo 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.
9) 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.
10) 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 conta delle esigenze operative. Pertanto, le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità Area Quadri 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

11) 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'unita e/o settore cui sano predisposti.

2° Livello

12) 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 sovraintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori.

3° Livello

13) 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

14) Lavoratori qualificati che attraverso esperienza e addestramento professionale o tirocinio hanno acquisito conoscenze relative al mestiere e/o svolgono compiti ausiliari.

5°Livello

15) Lavoratori che posseggono semplici competenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati.

6°Livello

16) Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

Art. 79
Inquadramento e mansionario del personale dipendente preposto alla governance e gestione dei sistemi di intelligenza artificiale

Nel rinnovo di questo contratto si è ritenuto necessario soffermare l'attenzione sull'IA e gli effetti del suo inserimento strutturale nelle aziende. La sua introduzione, come disciplinato anche nell'articolo 4 del presente CCNL, rappresenta un fattore chiave dei cambiamenti che stanno già influenzando e continueranno a plasmare il mondo del lavoro.

Fermo restando la generica Classificazione del personale, nonché l'interconnessione con il settore, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

Qualifica	***Mansioni***	***Inquadramento***
Ingegneri software e machine learning	*Sviluppano algoritmi e modelli di machine learning e sistemi di software che integrano tecnologie di IA.*	*2*
Ingegnere dei dati	*Implementano piattaforme, strumenti e dati per semplificare il processo di sviluppo e addestramento dei modelli di machine learning, attraverso la conoscenza delle tecniche di automazione in riferimento alla selezione dei modelli, dell'ottimizzazione degli iperparametri e della selezione delle caratteristiche.*	*2*
Sustainibility manager	*Integrano il concetto di sostenibilità dell'IA all'interno del contesto aziendale mediante piani ad hoc anche di lungo termine.*	*3*
Scienziati comportamentali e cognitivi	*Contribuiscono alla comprensione dei comportamenti umani e alla progettazione di sistemi di IA che ragionano similmente.*	*3*
Consulenti di IA	*Forniscono consulenza strategica alle aziende sull'implementazione e sull'utilizzo dell'IA.*	*3*

Art. 80 - Paga Base Nazionale Conglobata

1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per ciascun livello, è contenuta nella seguente tabella:

Livelli	Decorrenza dal 01/10/2026	Decorrenza dal 01/01/2027	Decorrenza dal 01/01/2028	Decorrenza dal 01/01/2029
Dirigenti	€ 2.818,32	€ 2.885,96	€ 2.960,99	€ 3.023,18
Quadri	€ 2.254,59	€ 2.308,70	€ 2.368,72	€ 2.418,47
1° Livello	€ 1.916,50	€ 1.962,50	€ 2.013,53	€ 2.055,81
2° Livello	€ 1.803,74	€ 1.847,03	€ 1.895,05	€ 1.934,85
3° Livello	€ 1.690,53	€ 1.731,10	€ 1.776,11	€ 1.813,41
4° Livello	€ 1.578,31	€ 1.616,19	€ 1.658,21	€ 1.693,03
5° Livello	€ 1.465,55	€ 1.500,72	€ 1.539,74	€ 1.572,07
6° Livello	€ 1.352,76	€ 1.385,23	€ 1.421,25	€ 1.451,09

2) 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).
3) Le parti si impegnano ad incontri periodici, con cadenza massima semestrale, al fine di attuare una tempestiva valutazione dell'andamento dei mercati e valutare l'eventuale perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni previste in tabella al fine di poter intervenire tempestivamente ed adeguare i relativi aumenti periodici o prevedere, se ritenuto opportuno, il riconoscimento di una somma una tantum.

Art. 81 – Welfare Contrattuale

1) Le Parti firmatarie il presente CCNL, riconoscendo la valenza sociale e l'efficacia degli strumenti di welfare, concordano di stipulare apposite convenzioni, per il tramite dell'Ente Bilaterale di riferimento, con soggetti esterni specializzati (provider) per la gestione e l'erogazione dei servizi di welfare contrattuale ed aziendale;
2) A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ai lavoratori in forza è riconosciuto un piano di welfare contrattuale. Entro il 1° maggio di ciascun anno le associazioni/enti metteranno a disposizione di ciascun lavoratore un credito welfare onnicomprensivo pari a Euro 200,00 (duecento/00) annui, da utilizzare entro il termine tassativo del 30 aprile dell'anno successivo.
3) I suddetti valori sono espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) e dall'incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale o di legge.
4) Hanno diritto al suddetto importo tutti i lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, e i lavoratori a tempo determinato, che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità e risultino in forza al 1° maggio.
   Sono esclusi da tale computo i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata per un periodo, nell'anno di riferimento, uguale o maggiore di 6 mesi. Nel caso di reiterate assunzioni a termine del medesimo lavoratore presso la stessa associazione/ente, il credito welfare è riconosciuto una sola volta per ciascun anno di competenza.
   Per i lavoratori in regime di part-time al di sotto del 50% dell'orario di lavoro ordinario, l'importo è riconosciuto in misura fissa pari a Euro 100,00 annui.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) in misura pari o inferiore al 50% dell'orario di lavoro ordinario, l'importo annuo è fissato in misura fissa pari a Euro 100,00 (cento/00).

5) Il credito di welfare annuale è reso disponibile dal datore di lavoro tramite apposita piattaforma telematica entro il 1° maggio di ciascun anno e deve essere utilizzato dai lavoratori per l'intero budget entro il termine tassativo del 30 aprile dell'anno successivo.
   Tale importo non potrà in ogni caso essere monetizzati e dovrà essere fruito tramite beni e servizi come definiti dal TUIR (D.P.R. 917/1986).
   A titolo esemplificativo e non esaustivo:
   - Rimborso delle spese di istruzione, asili nido, testi scolastici e centri estivi per i figli a carico.
   - Servizi di assistenza e cura per familiari anziani o non autosufficienti.
   - Previdenza complementare di categoria o assistenza sanitaria integrativa.
   - Abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale o nazionale.
   - Beni e servizi in natura (Fringe Benefit - come buoni spesa, buoni carburante) nel rispetto dei limiti di esenzione annuali di legge.
6) Eventuali importi residui non spesi dal lavoratore entro il termine del 30 aprile di ciascun anno saranno interamente devoluti e versati alla posizione di Previdenza Complementare del lavoratore stesso, ove attiva. In assenza di adesione del lavoratore alla previdenza complementare, la quota residua non spesa entro la scadenza verrà definitivamente azzerata.
7) I valori di welfare previsti dal presente articolo si intendono aggiuntivi e non sostitutivi rispetto ad eventuali sistemi di welfare aziendale o contrattazione di secondo livello già in essere presso le singole aziende.

Art. 82 - Scatti di anzianità

1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'associazione/ente;
2) Ai lavoratori sono 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 associazione o gruppo (intendendosi per tale il complesso di associazioni o enti facente capo alla stessa organizzazione);
3) Gli scatti triennali decorrono 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;
4) Nei casi 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 sono ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 83 - Altre Indennità

Indennità Area Dirigenza

1) 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.
2) 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

3) 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 ad €180,00 (centoottanta/00).
4) 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

5) Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).
6) L'indennità è legata alla durata dell'incarico può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.
7) Ai dipendenti che ricoprono l'incarico di Responsabile Tecnico/Preposto, per la durata del periodo dell'incarico, è riconosciuta un'indennità di funzione pari ad € 100,00 lordi mese per 12 mensilità.

Superminimo

8) 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 €105,00 (centocinque/00), per lavoratori dal 1° al 3° Livello €60,00 (sessanta/00), per i lavoratori dal 4° al 6° livello €50,00 (cinquanta/00).

Indennità Apicale di Funzione

9) 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 €140,00 (centoquaranta/00), per i lavoratori dal 4° al 6° Livello €80,00 (ottanta/00).
10) L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.

Indennità di cassa

11) 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 maneggio di denaro nella misura del 10% mensile della retribuzione tabellare.
12) L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
13) In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Per CONFIMPRESE ITALIA

Per AiFOS

Per ASSOESERCENTI

Per FESICA

Per ITAL PMI

Per UCI

Per UNCI

Per VALITALIA PMI