

CCNL PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI ATTREZZATURE DA LAVORO

APPLICABILE ESCLUSIVAMENTE AI LAVORATORI CHE UTILIZZANO ATTREZZATURE INDIVIDUATE
SECONDO IL D. LGS. 81/2008 S.M.I. ART. 73 E ACCORDO STATO/REGIONI 22/02/2012
(REPERTORIO ATTI N. 53/CSR)

Validità presente CCNL: 01/09/2018-31/08/2021

Intenti delle Parti Sociali

La presente stesura contrattuale nata dall'incontro delle parti sociali che ivi la sottoscrivono, si pone il preciso scopo di disciplinare e categorizzare su tutto il territorio nazionale la figura di "lavoratore addetto" o "operatore addetto" all'utilizzo di specifiche attrezzature da lavoro per cui la normativa nazionale di riferimento ne richiede una abilitazione ben precisa per il loro utilizzo.

L'obiettivo è quello di inquadrare, a livello nazionale, la figura di lavoratori abilitati ed istruiti all'utilizzo di una macchina e/o di una attrezzatura di lavoro, per cui altri lavoratori non abilitati non possono esserne conduttori e/o utilizzatori.

Risulta fondamentale una tale distinzione a seguito di una serie di emanazioni normative, dal d. lgs. 81/2008 s.m.i. all'Accordo Stato/Regioni 22/02/2012 fino all'aggiornamento intercorso con la pubblicazione del più recente Accordo Stato/Regioni 07/07/2016.

A seguito degli effetti di propagazione di tale panorama normativo verificatisi nel mondo del lavoro, oggi più che mai, ha senso fare una netta distinzione tra un operatore abilitato all'utilizzo di una o più attrezzature da lavoro e un lavoratore, invece, considerato non idoneo poiché non abilitato e non istruito all'utilizzo del mezzo.

Occorre specificare da un punto di vista prettamente tecnico, che tali ambiti devono godere di livelli attenzionali maggiori proprio a causa della particolarità di rischio, di incidenza di infortunio e delle conseguenze a lungo termine di un utilizzo non consapevole dell'attrezzatura stessa.

L'elenco di tali attrezzature è così indicato:

- Gru per autocarro
- Gru a torre
- Gru mobili
- Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo
- Trattori agricoli e forestali
- Escavatori, pale cariatrici, terne e autoribaltabili a cingoli
- Piattaforme di lavoro elevabile

Aspetto fondamentale in tal senso, rivestono gli aggiornamenti specifici del tipo di attrezzatura prescritti dalla normativa, ogni 5 anni dal conseguimento della formazione base l'operatore deve aggiornarsi in riferimento all'attrezzatura di lavoro per cui risulta abilitato.

Nell'adozione del presente CCNL le aziende si faranno carico della programmazione di tali aggiornamenti secondo i propri protocolli formativi in materia di Sicurezza sul Lavoro ed in riferimento al tipo di attrezzatura per lavoratore.

La presente contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

Le parti concordano che la presente CCNL è applicabile sia a lavoratori che autonomi anche con contratto di lavoro subordinato con o senza partita iva.

L'anno 2018 il giorno 20 del mese di settembre si è svolto l'incontro presso la sede AF24 in Cosenza:

TRA

AF24 – Associazione FORMATORI24 rappresentata dal Presidente Giuseppe Basile

E

ANOP – Associazione Nazionale Operatori e Professionisti rappresentata dal Vice-Presidente Lucia Murano

Per stipulare, il presente contratto collettivo nazionale per lavoratori addetti alla conduzione di attrezzature di lavoro (art. 73 d.lgs. 81/2008 s.m.i. e ASR 22/02/2012 n. 53/CSR)

LE PARTI SOCIALI SOTTOSCRITTRICI

ASSOCIAZIONE FORMATORI 24
Via Riccardo Misasi, 5 - 87100 COSENZA
C.F. 98114870781
www.formatori24.it



A.N.O.P.
ANOP
Associazione Nazionale Operatori e Professionisti
C.F. 98119700783

Il presente CCNL si compone dei seguenti titoli:

TITOLI I

INTRODUZIONE GENERALE E SCOPI

TITOLO II

LE RELAZIONI SINDACALI

TITOLO III

PROFILI ESEMPLIFICATIVI

TITOLO IV

APPRENDISTATO

TITOLO V

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

TITOLO VI

IL JOB ON CALL O CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

TITOLO VII

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

TITOLO VIII

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

TITOLO IX

ORARIO DI LAVORO

TITOLO X

LAVORO DOMENICALE – NOTTURNO – FESTIVO

TITOLO XI

LAVORO STRAORDINARIO

TITOLO XII

RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' – PERMESSI

TITOLO XIII

FERIE – CONGEDO - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

TITOLO XIV

MATERNITA'/PATERNITA' – ADOZIONE e/o AFFIDAMENTO

TITOLO XV

TRASFERTE – TRASFERIMENTI

TITOLO XVI

MALATTIA ED INFORTUNIO

TITOLO XVII

TRATTAMENTO ECONOMICO

TITOLO XVIII

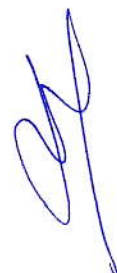
PREAVVISO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

TITOLO XIX

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE e GESTIONE DELLE CONTROVERSIE

TITOLO XX

TUTELA DELLA PRIVACY



I INTRODUZIONE GENERALE E SCOPI

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale in tutti gli ambiti e in tutti i settori di attività in cui è richiesto l'espletamento delle funzioni delle figure di operatore di attrezzature di lavoro sopra indicate siano esse Aziende, Imprese, Ditte e/o Organizzazioni di vario genere e dimensione.

Art. 2

Non è ammessa la parziale applicazione della presente contrattazione collettiva nazionale.

Il presente contratto decorre dal 1 settembre 2018 e avrà scadenza il 31 agosto 2021 sia per la parte economica sia per la parte normativa.

Non ha alcun titolo di validità in merito al presente CCNL la mera adesione da parte di altre organizzazioni.

Art. 3

Sono fatte salve in ogni caso le condizioni di maggior favore acquisite dal singolo lavoratore, per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

II LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Per il rinnovo del presente Contratto, qualora non sia data disdetta almeno 4 mesi prima a mezzo raccomandata da una delle due parti, il rinnovo sarà da intendersi tacito ed automatico di anno in anno.

Come previsto da istituto normativo, per la scadenza rispettivamente della parte normativa ed economica.

Art. 5

Nell'ottica di una più ampia collaborazione volta a tutelare i lavoratori rappresentanti con la presente Contrattazione C.N.L. le parti, di comune accordo, hanno istituito:

- Il Comitato di lavoro per le Pari Opportunità (CPO), sorveglia e vigila nel caso di conflitti in merito a discriminazioni al fine di prevenire e rimuovere tali conflitti. Per quanto non specificatamente previsto nel presente CCNL si fa riferimento alla normativa di settore D. Lgs. 198, 11 Aprile 2006 "Codice delle Pari Opportunità".
- La Commissione Paritetica Nazionale (CPN) attraverso l'istituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza (O.P.Na.S.)
- La Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (CSSL)

Le commissioni sono composti pariteticamente tra le associazioni, con almeno 1 membro per parte sociale sottoscrittori la presente contrattazione.

Tramite la CPN si disporrà su tutto il territorio la presenza degli OPT secondo un proprio regolamento di cui i membri si faranno garanti della suo osservanza per etica e deontologia.

III PROFILI ESEMPLIFICATIVI

Art. 6

PROFILO I	ADDETTO SEMPLICE	A questo livello appartengono i lavoratori che hanno conseguito l'abilitazione per una delle attrezzature di lavoro di seguito elencate da meno di 3 (tre) anni.
PROFILO II	ADDETTO ESPERTO	A questo livello appartengono i lavoratori che hanno conseguito l'abilitazione per una delle attrezzature di lavoro di seguito elencate da più di 3 (tre) anni e godono di esperienza pratica comprovata, documentata e verificata.

Mansionario di riferimento per il presente CCNL per tipologia di attrezzature di lavoro:

Lavoratore Addetto alla Conduzione di Piattaforme di Lavoro Mobili Elevabili (PLE) con o senza stabilizzatori
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Gru per Autocarro
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Gru a Torre sia a rotazione in basso che a rotazione in alto
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Gru Mobili
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Trattori Agricoli o Forestali su ruote
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Trattori Agricoli o Forestali su cingoli
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Trattori Agricoli o Forestali su ruote e su cingoli
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Escavatori Idraulici
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Escavatori a fune
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Caricatori Frontali
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Terne
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Autoribaltabili a cingoli
Lavoratore Addetto alla Conduzione Escavatori Idraulici, Caricatori Frontali e Terne
Lavoratore Addetto alla Conduzione di Pompe per Calcestruzzo

Art. 7

Il lavoratore, sia esso semplice sia esso esperto, che risulta abilitato alla guida di più attrezzature non ha diritto a nessun ulteriore emolumento o bonus rispetto a quanto già previsto come paga base conglobata nella presente contrattazione.

Le parti convengono, che per il lavoratore che in fase di assunzione non sia possibile comprovare documentare e verificare il grado di praticità nell'utilizzo dell'attrezzatura, se anche questo abbia conseguito l'abilitazione da più di 3 (tre) anni, è reso applicabile per la parte datoriale ai fini della presente contrattazione il profilo di addetto semplice.

Art. 8

Le parti raggiungono accordo in base al quale, il lavoratore da impiegare, che risulta inquadrabile per una data tipologia di attrezzatura con profilo di addetto esperto rispetto ad un'attrezzatura per cui risulta addetto semplice, acquisisce la qualifica di addetto esperto quando l'attrezzatura di lavoro in questione lo impieghi nella maggioranza del turno lavorativo.

Premesso, in merito al precedente periodo, che le attrezzature siano condizione minima necessaria di impiego nella medesima attività lavorativa.

Art. 9

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore, dovrà risultare da atto scritto e dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data di assunzione;



- la durata del periodo di prova;
- la qualifica del lavoratore;
- la retribuzione
- tipologia contratto applicato
- informativa privacy
- informativa TFR

Art. 10

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Autocertificazione di casellario giudiziale e carichi pendenti, si precisa inoltre che nel termine perentorio di 90 giorni il lavoratore dovrà esibire il certificato in originale rilascio dal Tribunale di competenza.
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).
- Obbligatoriamente, attestato in originale della formazione conseguita per le attrezzature oggetto dell'assunzione per la materia del presente CCNL.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 11

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

ADDETTO SEMPLICE	60 GG.
ADDETTO ESPERTO	60 GG.

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie

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

Art. 12

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali.

Per orario di lavoro è da intendersi quanto disposta dall'art. 1 comma 2 D.Lgs. 66/2003, qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ovi egli presta la sua opera, l'orario sarà da intendersi al suo inizio sul posto indicatogli.

IV APPRENDISTATO

Art. 12

Le parti stabiliscono per la presente contrattazione collettiva che l'unica forma di apprendistato che può essere somministrata al giovane apprendista è finalizzata ad apprendere la professione ed il mestiere di operatore addetto all'utilizzo di specifica attrezzatura di lavoro.

Poiché la normativa di settore, che nello specifico disciplina la formazione, impone diversi vincoli in riferimento ai requisiti dei discenti con programmi didattici formativi ben definiti e contenuti chiari sia per argomenti che per durata, la forma a cui fare riferimento:

- *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, questa tipologia consente al giovane lavoratore di conseguire una qualifica attraverso una formazione sul lavoro. Questo tipo di apprendimento tecnico professionale è rivolto a giovani di età compresa tra 18 e 29 anni mentre bastano 17 anni per le persone già in possesso di una qualifica professionale. Per quanto riguarda la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, è pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Art. 13

Al datore di lavoro che stipula contratti di apprendistato saranno riconosciuti gli attuali benefici contributivi, la cui erogazione è soggetta alla verifica della formazione svolta, secondo le modalità definite con decreto del Ministero del Lavoro.

Le parti assegnano agli Enti Bilaterali ove costituiti un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative. Il datore di lavoro, quindi, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta deve garantire all'apprendista una formazione professionale.

Per legge, i contratti di apprendistato possono essere stipulati con giovani lavoratori aventi età diversa in base alla finalità dell'apprendistato stesso:

- Apprendistato professionalizzante: età compresa tra i 18 e 29 anni;
- La durata del contratto di apprendistato non può essere superiore a 3 anni

Art. 14

L'apprendistato permette nei suoi intenti al giovane lavoratore di apprendere le mansioni per le quali occorre un determinato tipo di tirocinio, di fatto sono ammessi apprendistati professionalizzanti in funzione della sopra riportata classificazione e comunque è applicabile esclusivamente per la figura di addetto semplice.

Le parti concordano che allo scadere del periodo previsto per l'assunzione con apprendistato, la parte datoriale visionate tutte le risorse aziendali, predisponga una tutela di miglior inserimento e stabilizzazione del lavoratore in organico alla propria attività.

Secondo l'attuale normativa, possono appartenere a questo tipo di contrattazione tutti quei giovani lavoratori che siano in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale pertinente all'attività o mansione a cui si accosta lavorativamente.

Art. 15

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Questo rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 16

E' convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

ADDETTO SEMPLICE

60 GG.

L'impegno formativo dell'apprendista, in riferimento al singolo anno, risulta essere assolto per un percorso professionalizzante non inferiore a 120 ore.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 17

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai progetti formativi elaborati dalle parti sociali stipulanti il presente CCNL e in considerazione dei programmi esistenti già dettati dalla normativa di settore vigente.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro
- secondo il modello sperimentale (allegato) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali.

Art.18

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28 Febbraio 2000 del Ministero del Lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'articolo 16 comma 3°, della Legge n° 196/97 e dell'articolo 4, del D.M. 8 Aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di Tutore, comprendendo tra questi anche i titolari delle strutture lavorative con meno di quindici addetti.

Art.19

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro del settore, sarà computato presso la nuova struttura lavorativa ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni ed attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n-276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Art. 20

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o fare impartire nella propria attività, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;

- di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo di cui ai precedenti articoli 8 e 8 bis del presente Titolo;
 - di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
 - di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
 - Di vigilare affinché l'apprendista frequenti corsi di formazione.
 - Di attestare, al termine del periodo di apprendistato, le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.
- Inoltre, secondo al più recente normativa in materia di lavoro:
- Con questo tipo di contratto il datore di lavoro:
 - si impegna a fornire all'apprendista una specifica formazione professionale e a retribuirlo per l'attività svolta
 - può inquadrare il lavoratore in una categoria inferiore (che viene quindi retribuito in misura inferiore rispetto agli altri lavoratori non apprendisti) ottenendone un vantaggio dal punto di vista economico
 - ottiene una serie di benefici in ordine agli oneri fiscali e previdenziali.

Art. 21

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o del tutor della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

Art. 22

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a Tempo Parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 45 (orario di lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui ai precedenti articoli 8 e 8bis.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo 10 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 23

Le regole che determinano la retribuzione del contratto di apprendistato sono stabilite dalla legge. Il compenso dipende essenzialmente dalla categoria di inquadramento del mestiere e non può essere inferiore per più di due livelli alla figura corrispondente alla qualifica da conseguire. È giusto sottolineare, infatti, che anche la figura dell'apprendista rientra nelle decisioni stabilite all'interno dei contratti collettivi della categoria di appartenenza.

Il compenso, poi, può aumentare in percentuale mano a mano che si avanza nel processo formativo sino a raggiungere quello di un lavoratore a contratto convenzionale e superando, quindi, i due livelli di distacco.

Questo permette di poter accedere alla retribuzione corretta corrispondente alla qualifica finale senza alcuna difficoltà, visto che si è già inquadrato nella stessa categoria.

Sempre riguardo alla retribuzione, la legge dà la possibilità al datore di lavoro di inquadrare l'apprendista fino a due livelli in meno rispetto alla qualifica da conseguire e/o di riconoscere una retribuzione pari ad una percentuale di quella prevista per un lavoratore già qualificato, pertanto al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto sia delle ore di lavoro effettivamente prestate che delle ore di formazione nella misura minima del 35%.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per i primi 12	70%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	85%
Per i mesi successivi	93%

Art. 24

Il contratto di apprendistato riconosce agli apprendisti le seguenti tutele al pari dei lavoratori, che sono:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- indennità di malattia apprendisti;
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia; maternità; ANF e Naspi.

Riguardo alla disoccupazione, questa viene riconosciuta anche agli apprendisti tramite il diritto all'indennità dal 1° maggio 2015 come indennità NASPI.

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.

V

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 25

Il lavoro somministrato, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

La somministrazione può avvenire in due diverse forme contrattuali:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

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.

Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.

Esso può riguardare entrambi i due diversi livelli previsti dalla presente CCNL:

ADDETTO SEMPLICE	60 GG.
ADDETTO ESPERTO	60 GG.

Le parti precisano, che questo tipo di istituto contrattuale così come introdotto dagli artt. 20 e segg. Del D.Lgs. 276/2003 serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa appunto: utilizzatore. In ogni caso, esso può considerarsi concluso in applicazione a quanto previsto dall'art. 20 comma 4 D.Lgs. 276/2003.

Art. 26

Nel CCNL per somministrazione di lavoro a tempo determinato non occorre indicare la causale, ossia non bisogna specificare le ragioni che giustificano la modalità di contratto.

Il periodo di lavoro svolto da dipendenti assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato è da considerarsi nel calcolo dei 36 mesi previsti come limite massimo di durata di un contratto a tempo determinato, oltre il quale il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

In un'ottica antidiscriminatoria e di tutela dei diritti, sempre al centro della presente contrattazione, i lavoratori in somministrazione devono godere condizioni di base di lavoro e d'occupazione non inferiori a quelle di lavoratori del medesimo livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni operativa.

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.

È consentito, in caso di assunzione a tempo determinato, se il contratto collettivo di riferimento dell'impresa utilizzatrice lo prevede.

In caso di assunzione a tempo indeterminato è ammesso solo per il periodo di missione secondo quanto previsto per le assunzioni a tempo determinato.

Art. 27

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (staff leasing) è stato modificato nella sua forma dal D.Lgs. n. 81/2015, modifica che ha apportato un limite di quantitativo. Effettivamente, tale soluzione contrattuale sarà da utilizzarsi nel limite del 20% sul totale di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore in riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui viene ad essere istituito il CCNL, le parti concordano unanimi in merito a tale vincolo numerico.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro, ha diritto a un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore. L'importo dell'indennità è determinato dalla contrattazione collettiva e non può comunque essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro. Le Agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione di lavoro sono tenute al versamento della contribuzione per il finanziamento del Fondo per la formazione e l'integrazione del reddito previsto dal D. Lgs. 276/2003 da calcolare in misura percentuale sulla retribuzione corrisposta al personale in somministrazione.

In caso di assunzione a tempo determinato è consentito il part-time se il contratto collettivo di riferimento dell'impresa utilizzatrice lo prevede.

Art. 28

Il contratto di somministrazione, sia esso a tempo determinato o indeterminato, è vietato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) presso unità produttive in cui si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione (salvo deroghe sindacali);

c) presso imprese in cui siano in corso sospensioni di rapporti o riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni) che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione (salvo deroghe sindacali);

d) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Il D. Lgs. 276/03 prevede, inoltre, il caso di somministrazione "fraudolenta" (art. 28), cioè la somministrazione "posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo"; in questo caso, al somministratore e all'utilizzatore sono applicate sanzioni penali (art. 18) e una sanzione di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto per ogni giorno di somministrazione.

Da ultimo, la legge 92/2012 ha precisato che non è possibile assumere apprendisti in somministrazione con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23 comma D.Lgs. 276/2003 il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso di attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal T.U., ossia, d.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Viene data facoltà, che tale obbligo resti a carico dell'utilizzatore quando questo venga espressamente indicato per iscritto nel contratto di assunzione.

Tuttavia, l'utilizzatore permea nei confronti del lavoratore in somministrazione, sia esso a tempo determinato che indeterminato, tutti gli obblighi di protezione e prevenzione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile nel caso di violazione e/o inadempimenti.

Art. 29

Una volta che la somma delle prestazioni rese tra le medesime parti abbia superato i 36 mesi di effettiva attività lavorativa, se la prosecuzione dell'attività si protrae, oltre il predetto limite, per più di 30 giorni, il lavoratore matura una maggiorazione retributiva: 20% per i primi 10 giorni e 40% per i restanti giorni.

Il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

Il lavoratore deve essere informato della durata temporale della proroga con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza iniziale. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore.

Art. 30

Gli obblighi del lavoratore:

- svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati;
- osservare scrupolosamente l'orario di lavoro;
- conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato rimane a disposizione della società fornitrice anche per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici. In tal caso non può prestare alcuna attività per altre imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

Deve inoltre:

- essere reperibile durante il normale orario di lavoro dell'unità locale da cui dipende per poter iniziare il lavoro nelle 12 ore successive alla chiamata;
- garantire la disponibilità per interventi formativi.

Art. 31

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL sia per la somministrazione a tempo determinato che indeterminato devono attenersi ai seguenti valori tabellari:

Lavoratori assunti come dipendenti aziendali	0-5	6-10	11-15	16-30	31-50	51-100	Per ogni 100
Contratti di Somministrazione	1	2	4	6	8	10	+10

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.

TITOLO VI

IL JOB ON CALL O CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Art. 32

Si tratta di un contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Con questo tipo di contratto si regola quindi, in modo definitivo, il lavoro svolto saltuariamente e rispetto al quale vengono emesse fatture a fronte del compenso.

Più in particolare sono previste due forme:

- Lavoro a chiamata (o intermittente o job on call) con obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.
- Lavoro a chiamata (o intermittente o job on call) senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di non essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Art. 33

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una 40 sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Art. 34

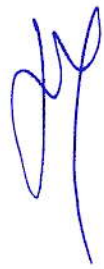
Il lavoro intermittente è utilizzabile anche per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), come chiarito dalla nota ministeriale del 12 luglio 2004:

- week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina
- vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio
- vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo
- ferie estive: il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre

Art. 35

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova; deve indicare i seguenti elementi:

1. la durata della prestazione lavorativa
 2. le ipotesi che consentono la stipulazione del contratto
 3. il luogo della prestazione
 4. le modalità della disponibilità, se garantita dal lavoratore ed il relativo preavviso di chiamata spettante al lavoratore (mai inferiore ad 1 giorno)
 5. il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore per le prestazioni eseguite e la relativa indennità di disponibilità
 6. forme e modalità con le quali il datore di lavoro è autorizzato a richiedere l'esecuzione della prestazione lavorativa
 7. la rilevazione delle presenze
 8. le modalità e i tempi di pagamento dello stipendio e della eventuale indennità di disponibilità
 9. le misure di sicurezza adottate nel campo lavorativo
- È di tipo subordinato e può essere certificato.



Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.

TITOLO VII CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 36

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività per gli ambiti di applicazione del presente CCNL (part-time orizzontale) o solo per alcuni definiti giorni (part-time verticale).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 37

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi la Parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle Parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle Parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.


Art. 38

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato agli organi di competenza e potrà avvenire:

- sia in forma di tempo determinato;
- sia in forma di tempo indeterminato;

Nel contratto dovrà essere indicato:

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
 - I) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 25 ore;
 - II) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore;
 - III) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuo da 400 a 1.300 ore;
- c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.



Art. 39

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno pari a 40 ore settimanali.

Può essere richiesto anche per le altre tipologie a tempo parziale purché non sia stato raggiunto il tempo pieno settimanale prestabilito.

Il datore di lavoro può richiedere lavoro supplementare nel limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

In tal caso il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione pari al 15%.

Le parti concordano, che in pieno rispetto della normativa vigente, devono essere assicurate a livello aziendale le cosiddette "clausole elastiche", ossia per esigenze funzionali e/o organizzative modificare la collocazione del lavoratore per ogni forma di contratto a tempo parziale.

La prestazione di lavoro supplementare non richiede il consenso del dipendente, tuttavia, l'eventuale rifiuto del dipendente non può considerarsi valido motivo di licenziamento.

Il lavoratore si può rifiutare in caso di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

La maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di cui all'art. 126 (13a mensilità) del presente contratto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR ai sensi e per gli effetti del comma 2), art. 2120 CC.

Art. 40

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale sull'andamento di utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.

TITOLO VIII

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 41

Come già disposto dal D.Lgs. 15 Giugno 2015 n. 81, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Art. 42

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 43

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

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

In caso di violazione dei divieti precedenti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 44

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

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.



Art. 45

Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2015, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 46

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal limite i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale stabilito non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

In caso di violazione del limite percentuale, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Art. 47

Vige l'obbligo di informazione da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore assunto di rendere informazioni del diritto di precedenza esercitabile per le stesse mansioni con eventuale posizione a tempo indeterminato. Inoltre, le parti sanciscono l'obbligo del datore di lavoro di demandare tutte le informazioni necessarie alle rappresentanze sindacali aziendali sulle posizioni aperte e sulle possibilità future.

Art. 48

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Per la sua validità, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente ai commi 1 e 2 art. 24 D.Lgs. 81/2015 e rispettivamente ed entro 3 mesi nel caso di cui al comma 3 del medesimo decreto.

Art. 49

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Nel caso di inosservanza il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 50

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del

rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

Art. 51

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità rista per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Art. 52

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.

TITOLO IX ORARIO DI LAVORO

Art. 53

La durata media dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Azienda e della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 25 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede. La durata media settimanale del lavoro ordinario,

può essere anche computata come durata media di un periodo non superiore a 12 mesi salvo gli accordi aziendali in materia.

Art. 54

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze lavorative che si verificano, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sotto elencate ai punti A) e B)

A. Orario settimanale su 5 (cinque) giorni.

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì. In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

B. Orario di lavoro su 6 (sei) giorni Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà di norma entro le ore 13 (tredici) del Sabato. In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 (sessantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di giornata intera o mezza giornata, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Limitatamente alla vigenza contrattuale, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente Contratto i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione fino al trentaseiesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego di cui all'articolo 54, i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Le parti si danno atto che rientrano nei casi sopra previsti del presente articolo; l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

La contrattazione regionale o provinciale o aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporale (FLEXI -TIME).

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Art. 55

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

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

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

Art. 56

L'orario di lavoro dei minori di età, tra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti, non può superare le 7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e mezza).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e mezza), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte, insieme agli altri orari.

TITOLO X LAVORO DOMENICALE - NOTTURNO - FESTIVO

Art. 57

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 58

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

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 10% (dieci per cento).

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 15% (quindici per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno, quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) dal personale addetto ai turni notturni, dovrà osservare un riposo di almeno 24 (ventiquattro ore) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Quando questa sarà svolto in via normale la retribuzione oraria ordinaria in funzione dell'inquadramento fatto al lavoratore andrà maggiorata del 12% (dodici per cento).

Nota a verbale

Consapevoli delle tipologie di rischio ad esso collegate le parti si impegnano, nel termine di 18 mesi, a porre in atto azioni di monitoraggio in merito al lavoro notturno con l'obiettivo di migliorarne qualitativamente l'inquadramento a tutela del lavoratore esposto.

Art. 59

È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;

b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del d.lgs. n. 977/1967.

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

A) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;

B) la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

C) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

D) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

TITOLO XI LAVORO STRAORDINARIO

Art. 60

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 61

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori i quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

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

Gli importi maturati dai soci lavoratori a titolo di lavoro straordinario potranno essere accantonati in caso di situazione di contrazione economica.

A tal fine gli accantonamenti verranno disposti previa comunicazione alle organizzazioni sindacali di riferimento. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO XII RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - PERMESSI

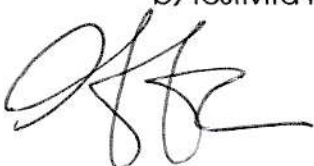
Art. 62

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

Art. 63

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

- a) festività nazionali:
 - 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
 - 1° maggio - festa dei lavoratori;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;
- b) festività infrasettimanali



- il primo giorno dell'anno;
- l'Epifania;
- il giorno del lunedì di Pasqua;
- il 15 agosto - festa dell'assunzione;
- il 1° novembre - Ognisanti;
- l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - Natale;
- il 26 dicembre - Santo Stefano;
- la solennità del Santo Patrono.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione prevista del presente CCNL all'art. 60 e seguenti.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 64

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 Febbraio 1934 n. 370, dovranno essere retribuite con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, non escludendo il diritto del lavoratore di godere il riposto compensativo nel giorno successivo, rispettando quanto previsto dalla vigente normativa.

Art. 65

Ai lavoratori spettano gruppi di 4 o di 8 ore di permesso retribuito pro-capite in compensazione delle quattro festività abolite (legge 57/1977 d DPR 792/85).

A titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro sono riconosciute 56 (cinquantasei) ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti e 72 (settantadue) ore annue a lavoratori impiegati da datori di lavoro che occupano oltre i 15 dipendenti.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente.

I permessi possono essere resi attivi con la condizione di rotazione dei lavoratori in periodi di minore attività in modo da non adito ad assenze che potrebbero compromettere l'attività aziendale.

I permessi non goduti entro il 31 dicembre di ciascun anno saranno da corrisponde in somma retributiva al lavoratore nel trattamento economico mensile successivo.

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	1 GG
Nascita o adozione di un figlio	2 GG
Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	2 GG
Decesso di un suocero, di un nonno	1 GG

TITOLO XIII
FERIE – CONGEDO - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 66

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate di calendario, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

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

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Dal computo vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in caso comprese negli intervalli effettivi.

Durante il periodo di ferie per il lavoratore di fatto ricorre la retribuzione in regime ordinario.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo Verticale e/o Misto configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sussistenza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta della Sanità Pubblica territorialmente competente.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

Art. 67

In casi opportuni e giustificati il datore di lavoro può concedere durante l'anno congedi retribuiti.

Ai lavoratori studenti, di qualsiasi ordine e grado scolastico ed accademico, che devono sostenere prove ed esami hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti.

Le aziende concederanno altri 5 gg retribuiti pari a 40 ore lavorative all'anno per la preparazione alla prova esame da sostenere.

Essi si intenderanno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale che attesti l'erogazione dell'esame da parte del lavoratore richiedente il permesso.

Art. 68

Al lavoratore che non sia in periodo di prova, compete per contrarre matrimonio anche in forma di unione civile, un congedo straordinario della durata di 15 giorni di calendario.

Esso rilasciato su esplicita richiesta del lavoratore avrà decorrenza dal terzo giorno prima della data di matrimonio. Il lavoratore avrà l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione che attesti l'avvenuta celebrazione dello stesso.

Durante il congedo il lavoratore ha diritto alla regolare retribuzione. I lavoratori extracomunitari appartenenti a Paesi esteri in cui è legalizzata la Poligamia potranno usufruirne per un solo matrimonio.

Art. 69

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico;

- e. Il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

Art. 70

Si applicano gli artt. 5 e 6 della legge n. 53 del 2000.

Per usufruire dei congedi, i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste dal presente CCNL.

Art. 71

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.

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

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

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

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

TITOLO XIV

MATERNITA'/PATERNITA' - ADOZIONE e/o AFFIDAMENTO

Art. 72

La lavoratrice tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore.

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a. le generalità della lavoratrice
- b. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali addetta;
- c. il mese di gestazione alla data della visita;
- d. la data presunta del parto;

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

Il datore di lavoro tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

Il datore di lavoro altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione Provinciale del Lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice soggetta alla tutela della legge.

La lavoratrice tenuta a presentare, entro 30 (trenta) giorni, il certificato attestante la data del parto.

Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato;

Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 (un) giorno.

Tale congedo obbligatorio di 1 (un giorno) fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

Il giorno di congedo obbligatorio riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o

di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre. I congedi potranno essere frazionati ad ore.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera.

Art. 73

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali.

Per la maternità/paternità, potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs. 151/2001, entro 5 (cinque) mesi dall'ingresso del minore in famiglia il padre ha diritto ad usufruire congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Art. 74

In materia di congedo parentale e per quanto non espressamente trattato nel CCNL si fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente.



TITOLO XV TRASFERTE – TRASFERIMENTI

Art. 75

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:

1) Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.
2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.
3) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.

4) Una diaria di euro 15 (quindici) giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di euro 30 (trenta) giornaliera per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento).

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 76

I trasferimenti del lavoratore ad altro luogo di lavoro che avranno come conseguenza anche il cambio di residenza del lavoratore danno diritto alle seguenti indennità:

A) al lavoratore che non sia capo famiglia:

Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve).

Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo al punto 4) del presente contratto.

B) Al lavoratore che sia capo famiglia e ciò abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per se per ciascun convivente a carico, componente il nucleo familiare.

Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 98 punto 4) del presente contratto, per se per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria ridotta a tre quinti.

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

TITOLO XVI MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 77

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità. Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

PERIODO DI COMPORTO

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;

In caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore del lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Il periodo di malattia considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.



TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

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

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni;
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4 al 20 giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21 giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

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

TITOLO XVII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 78

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.

- a. Paga base tabellare conglobata
- b. Eventuali scatti di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno all'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.

- c. Eventuali assegni ad personam
- d. Eventuali Superminimi.

La retribuzione globale annua è da calcolarsi sulla base di 13 mensilità.

Art. 79

Eccettuate le prestazioni occasionali, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

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

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

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

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

Ai 2 livelli previsti, al presente CCNL si applica la paga base conglobata come riportato nella tabella seguente:

	INQUADRAMENTO	PAGA BASE GIORNO + CONTINGENZA + III ELEMENTO	PABA BASE CONGLOBATA AL 1/09/2018
PROFILO I	ADDETTO SEMPLICE	57,66	1.499,28 €
PROFILO II	ADDETTO ESPERTO	74	1.924,00 €

Al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente potranno essere corrisposti un totale di 12 scatti biennali di anzianità.

TITOLO XVIII PREAVVISO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 80

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

- a) comportamento oltraggioso o grave insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione del datore;



g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;

h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;

i) cessazione dell'attività.

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

	PROFILO I	PROFILO II
TEMPO MINIMO (in giorni)	60 GG	60 GG

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

	PROFILO I	PROFILO II
TEMPO MINIMO (in giorni)	60 GG	60 GG

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

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni precedenti è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

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

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 10 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Art. 81

Disposizioni disciplinari.

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

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

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

Mancanze punibili con la multa:

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

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.

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

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

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, della multa nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per ingiustificato abbandono del posto di lavoro;

- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile); atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce. Mancanze punibili con il licenziamento.

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;

- per assenza ingiustificata oltre i quattro giorni lavorativi;

- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;

- per furto o danneggiamento volontario al materiale aziendale;

- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.

- per grave insubordinazione verso i superiori.

- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.

- per gravi offese verso i colleghi di lavoro.

Procedura disciplinare

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

Art. 82

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

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

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

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

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

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

TITOLO XIX
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE e GESTIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 83

Le parti sociali convengono che a tale commissione costituita secondo l'art. 5 della presente contrattazione saranno demandate le funzioni tipiche dell'organismo paritetico previste anche dalla normativa vigente e sostanzialmente:

- Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro
- Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro.
- L'Organismo Paritetico, dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.
- Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

La Commissione e le sottocommissioni hanno i seguenti compiti:

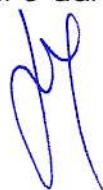
- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e all'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'"incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 84

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

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai



datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973 n. 533).

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

Art. 85

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà l'apposita commissione di conciliazione nominata dalle parti sociali componente l'O.P. composta da 1 componente di ciascun delle parti sociali sottoscriventi la presente contrattazione, ed un elemento super partes, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo.

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

TITOLO XX TUTELA DELLA PRIVACY

Art. 86

Tutela della privacy - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196 e al Regolamento (UE) 2016/679.

