

ACCORDO DI RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Per i dipendenti dei laboratori di analisi cliniche e centri
poliambulatoriali*

Codice alfanumerico Cnel T159

Roma 01/09/2025





F.I.S.A.L.S.



ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***PER I DIPENDENTI DEI LABORATORI DI ANALISI CLINICHE E CENTRI
POLIAMBULATORIALI***

codice alfanumerico CNEL T159

Parti datoriali stipulanti

- **FEDERLAB – Associazione Nazionale Strutture Ambulatoriali**
- e
- **UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE
IMPRESE**

Parte sindacale stipulante

- **CONFSAL FISALS**

Stipula: 01/09/2025

Decorrenza: 01/09/2025 – 30/08/2030

Testo del c.c.n.l. rinnovato



F.I.S.A.L.S.

PARTE PRELIMINARE PREMESSA

Con la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori dipendenti da Imprese operanti nella sanità privata, nell'ambito dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Polianibulatoriali, le Parti sociali sottoscrittrici hanno inteso dare il proprio contributo alla individuazione di un nuovo strumento regolatore per i rapporti di lavoro intercorrenti tra le aziende operanti nel suddetto comparto ed il relativo personale dipendente.

Con il presente CCNL si intende dare l'avvio ad un moderno sistema di contrattazione collettiva in grado di fornire azioni significative di supporto alle PMI in materia di politiche attive, flessibilità, erogazioni salariali legate ad incrementi della produttività, efficienza organizzativa, costante adeguamento delle competenze e welfare.

In particolare, in considerazione dell'attuale crisi del mercato che investe anche il settore sanitario, le PMI necessitano di essere rappresentate all'interno di un sistema di relazioni sindacali flessibile e che non guardi esclusivamente ai grandi sistemi produttivi.

Per perseguire tale obiettivo, le Parti ritengono che, seppur la contrattazione collettiva nazionale debba continuare a svolgere un ruolo centrale, si renda necessario il superamento della rigidità della stessa in favore di un modello basato sui principi di sussidiarietà territoriale e flessibilità, nel quale la contrattazione di secondo livello venga implementata e resa sempre più efficiente in modo da adattarsi continuamente e velocemente alle esigenze legate al mutamento del mercato ed alle specificità del settore.

Un modello di contrattazione che superi la rigidità della contrattazione collettiva nazionale in favore di una di tipo più decentrato, su base territoriale o aziendale, permetterà di poter meglio adattare gli standard retributivi e le tutele dei lavoratori ai singoli contesti produttivi, incentivando al contempo i lavoratori verso un aumento della produttività.

Le Parti sottoscrittrici, inoltre, consapevoli della complessità degli obiettivi prefissati nel presente CCNL attribuiscono un'importanza strategica ad una innovativa, partecipativa e responsabile gestione delle relazioni industriali, che vedrà il suo campo d'applicazione all'interno del complesso sistema bilaterale previsto tra le Associazioni stesse.

In particolare, data la complessità del settore rappresentato, le Parti individuano nella bilateralità l'ambito nel quale far convergere, ai fini di un loro superamento, le molteplici esigenze dei laboratori di analisi cliniche e dei centri poliambulatoriali, fornendo così risposte immediate alle singole realtà territoriali.

Per questo motivo le Parti si impegnano a promuovere un sistema di bilateralità moderno ed orientato ad ottimizzare ed efficientare l'attività bilaterale stessa, aumentare la competitività delle imprese, favorire l'innovazione, migliorare le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro e monitorare gli andamenti del mercato del lavoro.

 confsal
F.I.S.A.L.S.

L'ambizioso obiettivo perseguito dalle Parti è quello di rendere la bilateralità l'ambito privilegiato di aggregazione che rappresenti l'opportunità per le piccole imprese di promuovere in favore dei propri lavoratori azioni positive in materia di welfare, adeguamento delle competenze, produttività e nuove forme di sostegno al reddito fino ad oggi prerogativa esclusiva delle grandi aziende.

In tal senso già in passato le Parti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti normativi e produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, capaci di saper offrire nuove opportunità a imprese e lavoratori.

Occorre, pertanto, rendere operativa l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello e favorire il raggiungimento di obiettivi di elevato valore sociale attraverso la bilateralità intersettoriale in materia di welfare ed ammortizzatori sociali.

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro, promuovendo e valorizzando tutti gli strumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale ESBII il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro nonché di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento di obiettivi quali: l'inserimento e il reinserimento occupazionale nel settore di riferimento; l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti; l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo; il sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dei Laboratori di analisi cliniche e dei centri Poliambulatoriali.

PARTE PRIMA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Allineamento contrattuale

Per le aziende che, aderendo ad una delle Organizzazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL, intendano applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, sono previste le seguenti norme inderogabili di allineamento contrattuale:

- inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL;
- allineamento retributivo: in attuazione del divieto di riduzione della retribuzione complessiva, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento economico complessivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto, ovvero la retribuzione



lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata. A tal fine potrà essere riconosciuto al lavoratore un eventuale importo a titolo di "superminimo assorbibile ad personam" che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente dovuto.

Articolo 2 - Rinvii

1. Le Parti contraenti ribadiscono che il presente CCNL demanda la gestione condivisa di alcune materie, tra le quali:

- concertazione;
- modelli contrattuali;
- rappresentatività;
- apprendistato;
- sicurezza nei luoghi di lavoro;
- bilateralità;

agli accordi interconfederali sottoscritti dalle Parti. Infine le Parti stabiliscono che i contenuti di detta contrattazione interconfederale siano automaticamente recepiti all'interno del presente CCNL.

I dipendenti dovranno, inoltre, osservare le norme regolamentari emanate dalle Autorità sanitarie competenti.

Articolo 3 – Modello contrattuale

L'attuale modello contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza quinquennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Articolo 4 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai rapporti di lavoro dipendente riconducibili ad aziende operanti nel settore sanitario, ed in particolare nella "Macroarea Ambulatoriale", ossia esercenti attività di analisi di laboratorio, di diagnostica strumentale e di ambulatorio, a scopo diagnostico o terapeutico, con l'esclusione del personale dirigente.

Le suddette strutture possono operare sul libero mercato, erogando prestazioni sanitarie a titolo privato, e/o in Accredimento col Servizio Sanitario Nazionale, erogando prestazioni sanitarie a carico del SSN stesso, e/o nell'ambito di collaborazioni con Università ed Enti di ricerca, per attività scientifiche e di Sanità Pubblica.

Articolo 5 - Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali concerne il periodo 01/09/2025 – 30/08/2030. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Aziende o Strutture entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.


F.I.S.A.L.S.

Articolo 6 - Disdetta

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti mediante comunicazione con lettera A/R da inviarsi a tutte le Parti sottoscrittrici ed all'Ente Bilaterale ESBII, almeno sei mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI
TITOLO I – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 7 - Livelli di contrattazione

Le Parti stabiliscono che i livelli di contrattazione sono:

- Contrattazione Collettiva Nazionale;
- Contrattazione Collettiva Territoriale o Aziendale.

Articolo 8 - Contrattazione Collettiva Nazionale

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

Articolo 9 - Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, nè procederanno ad azioni dirette.

Articolo 10 - Diritti di informazione e consultazione nazionale

Le Parti si impegnano ad effettuare annualmente una verifica dell'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale dei settori regolamentati dal presente CCNL. In tale occasione saranno oggetto di esame congiunto lo stato dei livelli occupazionali, le eventuali ricadute conseguenti a processi di innovazione tecnologica, le eventuali ricadute conseguenti al manifestarsi di dinamiche di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'andamento delle azioni di politica attiva, l'efficacia delle azioni formative, la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello sottoscritti e l'andamento delle politiche di welfare e di sostegno al reddito.

Le relazioni di livello nazionale saranno regolate all'interno dell'Ente Bilaterale ESBII.


F.I.S.A.L.S.

Articolo 11 – Contrattazione collettiva territoriale o aziendale

Dall'entrata in vigore del presente contratto, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

a) la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del ne bis in idem;

b) la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25/3/2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno.

A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.

Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dall'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Unilavoro PMI.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno



all'Ente Bilaterale ESBII, ad oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

Articolo 12 - Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello

Al fine di avviare le trattative per il rinnovo del secondo livello di contrattazione la piattaforma sarà presentata in tempo utile, due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Articolo 13 - Diritti di informazione e consultazione territoriale

Le relazioni a livello territoriale o aziendale sono attuate in applicazione del presente contratto collettivo e mirano ad aumentare il livello di informazione e il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte aziendali.

Annualmente le Parti esamineranno l'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale a livello territoriale o aziendale cercando di elaborare indirizzi utili alla risoluzione delle criticità che interessano particolari ambiti produttivi e lavorativi.

Articolo 14 - Benefici fiscali accordi di secondo livello

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello.

Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

Articolo 15 - Materie delegate alla contrattazione di secondo livello

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive.

Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. maggiore occupazione;
2. qualità dei contratti di lavoro;
3. adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
4. emersione del lavoro irregolare;
5. incrementi di competitività e di salario;
6. gestione delle crisi aziendali ed occupazionali;
7. investimenti e avvio di nuove attività.


F.I.S.A.L.S.

Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:

1. trattamenti retributivi integrativi;
2. premi di produzione;
3. pagamento della tredicesima in ratei mensili;
4. diverso trattamento degli aumenti periodici di anzianità;
5. diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
6. indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
7. politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;
8. orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;
9. determinazione dei turni feriali;
10. individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità e del trattamento economico;
11. superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di lavoro a tempo parziale;
12. interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
13. intervallo per la consumazione dei pasti;
14. ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
15. distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
16. adozione di diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
17. diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
18. pari opportunità - lavoro femminile - conciliazione tempi vita e lavoro;
19. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
20. welfare e assistenza sanitaria integrativa;
21. disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'Ente Bilaterale;
22. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
23. diversa regolamentazione della disciplina del l'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
24. diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso;


F.I.S.A.L.S.

25. definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro;
26. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
27. adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
28. ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;
29. stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
30. definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del CCNL;
31. eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
32. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL. mediante specifiche clausole di rinvio;
33. tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell'occupazione.

Articolo 16 - Gestione dei conflitti

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente cd al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni sindacali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi per le imprese e per i lavoratori, le Parti sottoscrittrici osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate, secondo la ripartizione tra vertenze nazionali (A) e vertenze territoriali/aziendali (B):

A. Controversie nazionali

le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra Unilavoro PMI, Confasal Fisals e Federlab escludendo durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale. È esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991 e s.m.i.;

- l'intero procedimento deve concludersi, indipendentemente dall'esito, entro trenta giorni, trascorsi i quali le Parti saranno libere di agire secondo il proprio interesse.

B. Livello regionale


F.I.S.A.L.S.

qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più aziende di una stessa regione, le Segreterie territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie, congiuntamente o singolarmente, chiederanno l'attivazione della procedura di seguito indicata;

entro i dieci giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'ESBII attiverà la competente Commissione per il tentativo di risoluzione della vertenza;

dopo dieci giorni lavorativi, quale che sia l'esito del confronto, le Parti saranno libere di agire secondo interesse.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

Articolo 17 - Controversie collettive interpretative

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive interpretative il ricorso al lodo arbitrale da parte dell'ente bilaterale ESBII.

Le Parti potranno avvalersi, altresì, del supporto della Commissione di Conciliazione Nazionale. Se trascorsi 30 giorni le Parti non troveranno un accordo, saranno libere di agire secondo interesse.

Articolo 18 - Diritto di sciopero

Le parti si propongono di attuare le disposizioni contenute nella Legge 12/6/1990, n. 146, come modificata dalla Legge 11/4/2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun Lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n. 146/90 e successive modificazioni.

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12/6/1990, n. 146, come modificata dalla Legge 11/4/2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

Elenco Servizi Essenziali nell'ambito dell'assistenza sanitaria

A) Assistenza d'urgenza:

a) pronto soccorso medico e chirurgico;



- b) rianimazione, terapia intensiva;
- c) unità coronariche;
- d) assistenza ai grandi ustionati;
- e) emodialisi;
- f) prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- g) medicina neonatale;
- h) servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- i) servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- a) servizi di arca chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- b) unità spinali;
- c) prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- d) assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- e) assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- f) assistenza neonatale;
- g) attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;
- h) attività diagnostiche connesse alle altre urgenze

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

Ai fini di quanto indicato, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili: tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.


F.I.S.A.L.S.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale individuano:

- a) le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle Presidenze Nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole Aziende ed Enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed Aziende interessate.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Aziende ed Enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Aziende ed Enti.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
 - b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
 - c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
 - d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro; e. inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
- a) nel mese di agosto;
 - b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.



Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di seguito esposte.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4; una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi clementi di novità nella posizione di parte datoriale.



confisat
F.I.S.A.L.S.



Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, e previsto un periodo di tempo dal l'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia.

Le parti firmatarie del presente CCNL sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12/6/1990, n. 146 e della legge 11/4/2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 delle predette leggi.

Articolo 19 – Contributo di assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che adottino esplicitamente o recepiscano implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende - le Parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari all'1% della retribuzione lorda mensile per le mensilità contrattuali, tramite il codice di riscossione W467 e W442 o tramite altro codice rilasciato da INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311.

TITOLO II – DIRITTI SINDACALI

Articolo 20 – Rappresentanze sindacali

1. Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite in luogo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza e tenuta a comunicare all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali di cui



alle lettere a) e b). La comunicazione deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata o a mezzo Pec.

I Dirigenti Sindacali di cui alla lettera a) hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni dei rispettivi organi sindacali di appartenenza.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Articolo 21 - Rappresentanze Sindacali Aziendali RSA

Sono da considerarsi Rappresentanti Sindacali Aziendali (R.S.A.) i lavoratori che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

I Componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) a n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a un'ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'azienda.

Articolo 22 - Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU



Analoghe previsioni e diritti saranno riconosciuti ai lavoratori eletti a rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitane (R.S.U.). Le modalità di elezione delle RSU sono determinate con apposito Accordo Interconfederale.

Articolo 23 - Referendum

Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum sono stabilite nell'Accordo Interconfederale per le elezioni delle RSU.

Articolo 24 - Assemblea

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti, delle attrezzature e del patrimonio aziendale.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Articolo 25 - Trattenute sindacali



L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alle OO.SS. destinatarie.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore all'azienda che rilascerà apposita ricevuta

TITOLO II DIRITTI INDIVIDUALI

Articolo 26 - Divieto di discriminazioni

È fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale e dello Statuto dei lavoratori, di operare alcun tipo di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dal sesso, dall'orientamento sessuale, dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

27 - Azioni positive

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

1. eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nel l'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
3. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
4. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;



confil
F.I.S.A.L.S.



5. valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile

Articolo 28 - Tutela delle convinzioni etico-religiose

Nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico-religiose e le disposizioni di servizio.

Ferma restando l'obbligo di non discriminazione su ogni altra considerazione, nella programmazione dell'attività lavorativa si cercherà di limitare le situazioni di conflittualità tra i dipendenti per assegnazione di eventuali specifiche attività solo ad alcuni lavoratori al fine di garantire la tutela per gli altri colleghi di quanto previsto nel presente articolo.

Articolo 29 - Lotta alle discriminazioni

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi.

Ogni attività che sia riconducibile a minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori indicando chiaramente quali siano i meccanismi di determinazione per i diversi incarichi.

Articolo 30 - Politiche inclusive

Le Parti richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'ESBII la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 31 - Tutela della privacy

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'azienda in caso di terziarizzazione del servizio di gestione del personale, dovrà comunicare mediante affissione i dati dello studio di consulenza di lavoro incaricato di detto servizio.

Articolo 32 – Tutela delle condotte personali

L'azienda, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

Articolo 33 - Attività di controllo delle condotte

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comporta il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori definita dalla Legge 300/70 e dal D.Lgs. 151/2015.



TITOLO IV COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 34 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della vigente normativa.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'ESBII.

Articolo 35 - Rimandi operativi

Le Commissioni di Conciliazione istituite presso l'Ente Bilaterale - ESBII sono normate ai sensi degli appositi Regolamenti approvati o dall'Esbii Nazionale o dagli Enti regionali per i rispettivi ambiti di competenza.

Articolo 36 - Risoluzione della lite in via arbitrale

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

1. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle Parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari.

Le Parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le Parti e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.



Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra la Parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ex art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

PARTE TERZA

RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Assunzione

Articolo 37 - Assunzione e requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

1. la data di assunzione;
2. la tipologia e durata del rapporto;
3. la durata del periodo di prova;
4. la qualifica e il livello di inquadramento;
5. la tipologia contrattuale;
6. il trattamento economico;
7. la sede di assegnazione;
8. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

- a) codice fiscale;
- b) carta d'identità o documento equipollente;



- c) titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.). in relazione alla qualifica;
- d) documentazione fornita dagli Ordini Professionali per i profili professionali in riserva di legge;
- e) certificato casellario giudiziale;
- f) certificato carichi pendenti.

Inoltre, in ragione delle peculiari attività e degli ambienti in cui il Lavoratore dovrà rendere la prestazione lavorativa, esso è tenuto a presentare certificazione medica di sana e robusta costituzione, in carta semplice dalla quale risulti che il Lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciata da organi sanitari pubblici, o gli esiti della visita medica preassuntiva.

Il Lavoratore è, altresì, tenuto a presentare certificazione di residenza e a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è, altresì, tenuto a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

Tutte le suddette certificazioni possono essere sostituite da autocertificazioni del Lavoratore, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Articolo 38 - Visita medica preassuntiva

Il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva.

Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008.

Allorquando il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di Enti pubblici o universitari.

Articolo 39 -Classificazione del personale

Declaratorie dei Quadri, categorie e profili:

QUADRI

Appartengono a questa categoria i lavoratori preposti ad importanti settori di attività aziendale che richiedono esperienza realizzata nell'ambito complessivo dell'impresa; conoscenza e competenze interdisciplinari per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità gestionali ed organizzative fondamentali per il perseguimento di obiettivi dell'Impresa, con autonomia decisionale, nell'ambito di politiche aziendali, con responsabilità per i risultati conseguiti. I Lavoratori inquadrati


F.I.S.A.L.S.

in detta categoria sono, altresì, preposti alla supervisione, gestione e coordinamento di gruppi articolati di collaboratori per il perseguimento degli scopi aziendali, nonché alla realizzazione di percorsi di sviluppo e crescita professionale dei collaboratori stessi. Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso dei titoli eventualmente previsti dalla legge per la specifica attività svolta (es.: direttore tecnico di centro radiologico = laurea in Medicina e specializzazione in Radiologia).

Esemplificazione di profili professionali:

a) Responsabile organizzativo dell'impresa ovvero di una intera unità produttiva, nel caso di imprese con più sedi.

Declaratoria delle funzioni:

- dirige con piena responsabilità organizzativa, non estesa alle attività sanitarie, l'impresa o la unità produttiva affidata;
- assiste la direzione nella fase di impostazione e pianificazione dei progetti.

Direttore Sanitario di centro polispecialistico di medie o grandi dimensioni; Direttore tecnico di laboratorio di analisi, radiologia, medicina nucleare, ambulatorio di branca specialistica (es.: cardiologia, oculistica etc.):

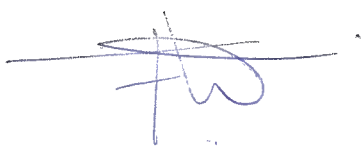
Declaratoria delle funzioni.

- coordina tutta l'attività, assicurando la corretta erogazione delle prestazioni sanitarie, di propria competenza e firmando, se dovuto, i relativi referti;
- è responsabile del corretto uso e manutenzione delle attrezzature scientifiche di propria competenza;
- supervisiona e coordina i collaboratori, laureati c/o tecnici, alle sue dirette dipendenze e ne indirizza anche lo sviluppo professionale;

Responsabile Amministrativo di centro polispecialistico di medie o grandi dimensioni.

Declaratoria delle funzioni:

- dirige e coordina una attività amministrativa complessa, svolta da un gruppo di lavoratori alle sue dipendenze, suddivisi in varie aree/funzioni che garantiscono l'espletamento dell'attività amministrativa nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali:

 F.I.S.A.L.S.

- è responsabile delle informazioni relative alla stesura dei documenti ufficiali amministrativi/contabili nonché delle informazioni relative alla stesura di analisi statistiche, previsionali e consuntive;
- assicura, inoltre, la regolare e tempestiva attuazione delle operazioni amministrative e di contabilità generale e industriale di competenza e delle relative registrazioni nel rispetto delle norme tributarie, legali, assicurative, nonché delle politiche e delle procedure della società;
- fornisce, altresì, alla direzione specifiche analisi economiche e quantitative dei principali fenomeni gestionali, evidenziando elementi per la formulazione di azioni migliorative dei risultati tecnico-economici.

Responsabile Amministrativo che dirige una Amministrazione in cui operano più persone, suddivise per funzioni o uffici: Acquisti, Personale, Contabilità etc..

CATEGORIA F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che espletano funzioni direttive nell'ambito di progetti e programmi aziendali e che richiedono esperienza realizzata nell'ambito di diverse aree funzionali aziendali: conoscenza specialistica e competenze interfunzionali per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità gestionali e di coordinamento applicate nel perseguimento di programmi dell'Impresa, con autonomia decisionale nell'ambito dei programmi ad essi assegnati e responsabilità sui risultati conseguiti.

I lavoratori inquadrati in detta categoria possono essere, altresì, preposti alla supervisione ed al coordinamento di gruppi di collaboratori per il perseguimento dei programmi e dei progetti aziendali nonché alla realizzazione di percorsi di sviluppo e crescita professionale dei collaboratori stessi.

Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso dei titoli eventualmente previsti dalla legge per la specifica attività svolta (esempio: responsabile di Sezione di Genetica con laurea in Medicina o in Biologia e specializzazione in Genetica Medica o equipollente).

Esemplificazione di profili professionali:

Medico.

Declaratoria delle funzioni:

- responsabile dello svolgimento delle prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche con strumenti, metodi e procedure da esso selezionate al fine di diagnosticare malattie o anomalie al paziente, redigendo, altresì, il referto medico all'esito delle prestazioni erogate;
- esso, nell'ambito dell'attività assegnata, risponde al Direttore Tecnico competente, e può avvalersi della assistenza di collaboratori, se assegnati, dei quali coordina e supervisiona



l'attività (esempio: Cardiologo che opera nell'Ambulatorio di Cardiologia eseguendo visite. ECG, ecocardiografie etc., con l'aiuto di un Infermiere;

Biologo, Chimico o in possesso di altra laurea equivalente

Declaratoria delle funzioni:

- responsabile dello svolgimento delle analisi biologiche assegnate, addetto alla supervisione dei risultati ottenuti e della validazione clinica delle stesse;
- esso, nell'ambito dell'attività assegnata, risponde al Direttore Tecnico competente, e può avvalersi della assistenza di collaboratori, se assegnati, dei quali coordina e supervisiona l'attività (esempio: Biologo responsabile della Sezione di Genetica in cui esegue gli esami con l'aiuto di un Tecnico di Laboratorio o di un altro Biologo).
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA E

Appartengono a questa categoria i dipendenti cui sono affidate mansioni che richiedono esperienza realizzata anche nell'ambito di diverse aree funzionali aziendali; conoscenza e competenze interspecialistiche per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità di coordinamento e controllo applicate nel perseguimento dei risultati specifici ad essi assegnati, con autonomia procedurale nella scelta di mezzi nell'ambito dei metodi e delle procedure assegnati e responsabilità sui risultati conseguiti nelle rispettive aree funzionali di attività.

I Lavoratori inquadrati in detta categoria possono essere, altresì, preposti alla guida ed al coordinamento di collaboratori per il raggiungimento dei risultati ad essi assegnati, nonché al monitoraggio delle attività dei collaboratori.

Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea triennale o titolo equipollente.

Esemplificazione di profili professionali:

Biologo, Chimico o in possesso di altra laurea equivalente.

Declaratoria delle funzioni

- addetto allo svolgimento delle analisi biologiche nell'ambito di un Settore Specialistico del laboratorio sotto la guida del Responsabile del Settore Specialistico;



- esso, nell'ambito dell'attività assegnata, risponde al Responsabile del Settore Specialistico competente, e può avvalersi della assistenza di collaboratori, se assegnati, dei quali coordina e supervisiona l'attività.

Capo Infermiere. Capo tecnico: di laboratorio, di radiologia, etc....

Declaratoria delle funzioni:

- sovrintende all'attività degli altri collaboratori con il medesimo titolo (Infermieri. Tecnici di Laboratorio etc.) di cui è Responsabile curando il rispetto dei parametri produttivi dati, coordinando, guidando e controllando il personale in turno;
- assicura il rispetto delle norme in materia di Sicurezza. Salute e Ambiente;
- verifica la corretta esecuzione dei lavori;
- effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i dipendenti cui sono affidate mansioni che richiedono esperienza, conoscenza e competenze specialistiche per svolgere mansioni per le quali sono necessarie capacità di conduzione e controllo applicate, nel perseguimento dei risultati specifici ad essi assegnati, con autonomia operativa nella scelta di mezzi nell'ambito dei metodi e delle procedure assegnati e solo parzialmente definiti e responsabilità sui risultati conseguiti nei rispettivi ambiti di intervento.

I lavoratori inquadrati in detta categoria possono essere, altresì, preposti alla conduzione ed all'addestramento di collaboratori per il raggiungimento dei risultati specifici ad essi assegnati, nonché al monitoraggio delle attività dei collaboratori anche attraverso la partecipazione ad attività e gruppi di progetto.

Esemplificazione di profili professionali:

Impiegato di concetto. Addetto alla contabilità.

Declaratoria delle funzioni:

- assicura e supporta l'attività produttiva, anche guidando, temporaneamente o occasionalmente, collaboratori che svolgono lavori ed operazioni sulla base di direttive, procedure e metodi definiti;
- opera, nel caso di Ufficio Amministrativo di una struttura di piccole dimensioni, provvedendo alle incombenze relative ai documenti ufficiali amministrativi/contabili, analisi statistiche,



operazioni amministrative e di contabilità, nonché delle relative registrazioni nel rispetto delle norme di riferimento.

Infermiere

Declaratoria delle funzioni:

- svolge le funzioni di cui al D.M. 739/1994, sotto la guida e/o le indicazioni del Direttore Sanitario e/o del Direttore Tecnico competente.

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico.

Declaratoria delle funzioni:

- svolge le funzioni di cui al D.M. 745/1994;

Tecnico sanitario di radiologia medica;

Declaratoria delle funzioni:

- svolge le funzioni di cui al D.M. 746/1994;

Personale della riabilitazione, ed altre figure professionali sanitarie relative al personale infermieristico, al personale tecnico sanitario, al personale di vigilanza ed ispezione

Declaratoria delle funzioni

- Svolgono tutte le attività specialistiche complesse e variabili nel campo diagnostico e/o terapeutico previste dai vari decreti ministeriali relativi all'esercizio della relativa professione sotto la guida do le indicazioni del Direttore Tecnico competerne.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i dipendenti cui sono affidate mansioni che richiedono conoscenza e competenze generali con capacità ordinaria di svolgere mansioni per le quali sono necessarie


F.I.S.A.L.S.

esperienza e competenza in un ambito specifico di attività applicate con metodi e procedure assegnati e sostanzialmente definiti e responsabilità nei rispettivi ambiti di intervento.

I Lavoratori inquadrati in detta categoria possono essere, altresì, preposti all'addestramento di collaboratori per il raggiungimento dei risultati specifici ad essi assegnati anche attraverso la partecipazione ad attività e gruppi di progetto

Esemplificazione di profili professionali:

Impiegato d'ordine.

Declaratoria delle funzioni:

- esegue operazioni d'ufficio di vario genere (es.: ordini a fornitori, inserimento dati in contabilità, gestione cedolini di presenza, etc.) con specifica conoscenza del funzionamento delle stesse:

Operatore socio sanitario

Declaratoria delle funzioni

- svolge, a norma dell'Accordo Stato Regioni del 22/2/2001, le attività indirizzate a soddisfare i bisogni primari della persona, nell'ambito delle proprie aree di competenza, in un contesto sia sociale che sanitario e a favorire il benessere e l'autonomia dell'utente.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con la qualifica di impiegati cui sono affidate mansioni che richiedono esperienza, conoscenza e competenze generiche per svolgere mansioni per le quali sono necessarie elevate capacità esecutive, applicate nell'ambito delle attività ad essi assegnate con metodi e procedure specificamente definiti e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti ad essi affidati.

I Lavoratori inquadrati in detta categoria possono, altresì, partecipare ad attività e gruppi di progetto.

Esemplificazione di profili professionali:

Addetto Front-line.



Declaratoria delle funzioni:

- esegue operazioni specifiche di accettazione pazienti (es.: inserimento dati prestazioni richieste, fatture ticket e relativo incasso, etc.) con specifica conoscenza del funzionamento delle stesse.

Centralinista; Portiere centralinista.

Declaratoria delle funzioni:

- Risponde al telefono e/o accoglie gli utenti, dando supporto e facilitando il compito agli Addetti Front-line, senza svolgere specifiche operazioni di accettazione pazienti.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori, impiegati ed operai, cui sono affidate mansioni esecutive che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici nell'ambito di istruzioni fornite riferite al corretto svolgimento delle attività ad essi assegnate.

Le qualifiche e le posizioni lavorative rientranti in detta categoria di inquadramento comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale con l'utilizzo, la manutenzione e la conduzione di strumenti e macchinari, di cui i Lavoratori assegnatari curano la sorveglianza e la custodia.

Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti ad essi affidati. Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze generiche nel rispettivo ramo di attività anche non formalizzate e di tipo pratico acquisite attraverso esperienze di mestiere.

Esemplificazione di profili professionali:

Operatore generico;

Addetto alle pulizie:

Operaio generico:

altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predella elencazione.

Articolo 40 -Regolamentazione Quadri



Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato senza vincolo di orario e nei limiti previsti dal D.Lgs. 66/2003.

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Imprese favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta oltre il termine previsto dalla Legge.

Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la retribuzione del livello Quadro e la retribuzione del livello di appartenenza.

Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Impresa, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

L'Impresa è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

Articolo 41 - Lavoratori di Primo Ingresso

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione ad essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al l'inserimento dei lavoratori di Primo Ingresso, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, allatto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore di Primo Ingresso, ai datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

L'assunzione di lavoratori in regime di Primo Ingresso dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime di Primo Ingresso i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nelle Categorie E, D, C e B.


F.I.S.A.L.S.

I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale. La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale ESBII, a mezzo PEC, pena la decadenza del beneficio, il piano formativo del lavoratore di Primo Ingresso affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale ESBII avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di Primo Ingresso e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale ESBII apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

L'assunzione in regime di Primo Ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

Articolo 42 - Regime del Reimpiego

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di Reimpiego, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di Reimpiego e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

L'assunzione di lavoratori in regime di Reimpiego dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato. Potranno essere assunti in regime di Reimpiego i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nelle Categorie E, D, C e B.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle Parti e reperibile sul sito internet dell'Ente bilaterale ESBII o delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL.



I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale, la formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale ESBII, a mezzo PEC, pena la decadenza dal beneficio, il piano formativo del lavoratore in regime di Reimpiego affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale ESBII avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di Primo Ingresso e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale ESBII apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

L'assunzione in regime di Reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

Articolo 43 - Periodo di prova

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Impresa, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

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

- a) quadri: 180 giorni;
- b) Categoria E e F: 120 giorni;
- c) Categoria C e D: 90 giorni;
- d) Categoria B: 60 giorni.
- e) Categoria A: 30 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata prevista dal presente CCNL.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le Parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie.


F.I.S.A.L.S.

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Articolo 44 - Anzianità di servizio e passaggi di livello

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contrailo di lavoro subordinato instaurato.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente CCNL nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

Articolo 45 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

Mansioni promiscue: il lavoratore inquadrato nelle categorie da D ad A potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti alla medesima categoria, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

Mutamento di mansioni: nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla



differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per la categoria superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva alla categoria superiore salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di categoria è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di categoria superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi, mansioni proprie della categoria A, B e C ovvero per mansioni di categoria inferiore, almeno quattro mesi.

Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito la categoria inerente alle mansioni superiori cui viene adibito. Lo stesso acquisirà nuovamente la categoria superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Passaggi di livello: la promozione ad una categoria superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per la nuova categoria.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per la nuova categoria, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione alla maggiore categoria attribuita.

Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

CAPO II

RETRIBUZIONE

Articolo 46 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) terzi elementi;
- c) scatti di anzianità maturati;
- d) premialità produttiva;
- e) altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

Articolo 47 - Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo precedente nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi


F.I.S.A.L.S.

spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 48 -Corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Sono fatte, comunque, salve le prassi aziendali già esistenti che prevedono una diversa cadenza, sempre mensile, della corresponsione della retribuzione.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Parimenti, il lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

Articolo 49 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata in busta paga o documento equipollente ed eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal Lavoratore entro 6 mesi dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Il lavoratore che non vi provveda entro i termini sopra indicati perde ogni diritto al reclamo ed alla regolarizzazione della contabilizzazione delle voci che ritiene erronee.



Articolo 50 - Retribuzione Mensile, giornaliera e oraria

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 168.

Per i lavoratori discontinui la quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 195.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di lutto per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Articolo 51 – Paga base nazionale

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobale nelle misure indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

Articolo 52 - Assorbimenti

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili.

Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito nè legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione.

Sono assorbiti dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo di cui all'art. 1 nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

Articolo 53 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente CCNL.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.



Articolo 54 - Scatti di competenza

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile per un massimo di 10 scatti triennali. Tali scatti matureranno in conseguenza della partecipazione ad attività/percorsi formativi inerenti la propria qualifica professionale, per un monte ore non inferiore a 50 in un triennio e secondo modalità attuative da definire congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione.

Qualora al termine del percorso formativo il lavoratore ottenga la certificazione delle competenze, acquisita secondo le normative vigenti, lo scatto di competenza verrà integrato di un ulteriore 0,5%.

È possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.

Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità.

Articolo 55 - Tredicesima mensilità

Il 15 dicembre di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

CAPO III

ORARIO DI LAVORO

Articolo 56 - Articolazione dell'orario di lavoro

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

Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali.



Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso al laboratorio e quello di inizio del lavoro.

Al lavoratore ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da 15 o 30 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro stabilito, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti od oltre i 15 e fino ai 30 minuti.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dal relativo articolo del presente contratto.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL.

I lavori di manutenzione, riparazione, sorveglianza e pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

In materia di orario di lavoro, possono essere sottoscritti accordi aziendale o territoriale finalizzati ad una differente regolamentazione:

Articolo 57 – Pausa pranzo

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 1 ora, ed è concordata tra i lavoratori e l'Impresa in funzione delle esigenze di servizio.

Articolo 58 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.



Dal lavoro straordinario va distinto il cosiddetto "lavoro supplementare nel tempo pieno", ossia l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

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

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- lavoro supplementare nel tempo pieno	5%
- lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41.a alla 48.a ora settimanale)	10%
- lavoro straordinario diurno feriale per i lavoratori discontinui (dalla 46.a alla 54.a ora settimanale)	10%
- lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48.a ora settimanale)	15%
- lavoro straordinario diurno feriale per i lavoratori discontinui (eccedenti la 54.a ora settimanale)	15%
- lavoro straordinario diurno festivo	20%
- lavoro straordinario notturno	25%
- lavoro straordinario festivo notturno	30%

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 59 - Lavoro notturno

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

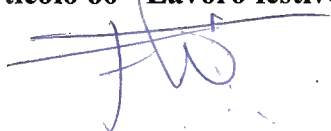
In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 10%.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 15%.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria.

Articolo 60 - Lavoro festivo



È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente o nella giornata di domenica saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 5%.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla retribuzione ordinaria.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione ordinaria sarà del 15%.

Articolo 61 - Banca delle ore

In caso di intensificazione dell'attività lavorativa, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, l'Impresa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Pertanto, potranno verificarsi i seguenti casi:

- a) superamento, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle ore;



F.I.S.A.L.S.

b) nel caso di riduzione del fabbisogno di ore, con previsione di successivo recupero l'Impresa potrà ridurre l'orario settimanale lavorale fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito ne) suo conio della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto a) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto b) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore non potrà essere superiore a n. 168 ore, a favore del Lavoratore o dell'Impresa,

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con il consenso dell'Impresa, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'alto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

Si riportano le maggiorazioni della Banca delle ore:

- a) intensificazione 5%;
- b) accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della 10% cessazione);
- c) retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione) 20%.



Articolo 62 - Modalità di fruizione della Banca delle Ore

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

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

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o regionale.

Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

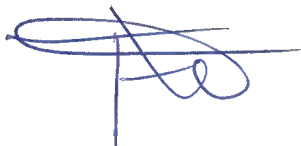
TITOLO II – GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RIPOSI, FESTIVITA', PERMESSI E CONGEDI

Articolo 63 - Riposi giornalieri, settimanali, festività e riposi retribuiti

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore.

Tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero, normalmente coincidente con la domenica, fatte salve le realtà operative H/24.

 F.I.S.A.L.S.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le Parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative in materia. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una giornata lavorativa.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Articolo 64 - Permessi retribuiti ROL

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti annuali.

I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva.

I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue. Il totale dei permessi annui retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

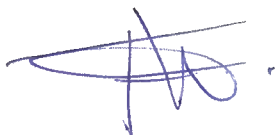
In caso di rapporti di lavoro iniziati c/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

La richiesta di permessi dovrà avvenire con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, e saranno concessi compatibilmente con le esigenze aziendali inderogabili.

I Lavoratori che adempiono a funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo delle consultazioni elettorali e referendarie. La richiesta deve avvenire con almeno 1 giorno di anticipo.

In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore di permesso, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.


F.I.S.A.L.S.

Articolo 65 - Permessi per decesso e grave infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e lavoratrice hanno diritto a tre giorni, ad evento, di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato e comunque non oltre 7 giorni lavorativi dall'evento.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Articolo 66 - Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.



L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Articolo 67 -Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della Legge 104/92, e cioè:

- prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
- in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS;



Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Dopo il compimento dei tre aiuti di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa. nell'ambito del mese.

Articolo 68 - Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio. Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

Articolo 69 - Congedo per la Formazione

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.


F.I.S.A.L.S.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Articolo 70 - Aspettativa

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, nè alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito

Articolo 71 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31/12/1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19/1/1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti 1 dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.



F.I.S.A.L.S.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti secondo e quarto comma, può provvedere a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività.

Articolo 72 - Volontariato

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal D.M. n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

CAPO II

FERIE E ASSENZE

Articolo 73 - Ferie

Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.



Compatibilmente con le esigenze dell'impresa, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà dell'Impresa fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Per indifferibili ragioni di servizio l'Impresa potrà richiamare 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 documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia e l'infortunio insorti durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Impresa, ne sospendono il godimento. In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Impresa.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

Articolo 74 - Assenze per forza maggiore

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

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

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

CAPO III

GENITORIALITÀ

Articolo 75 - Astensione obbligatoria per maternità

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Impresa e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la


F.I.S.A.L.S.

Lavoratrice dipendente e tenuta altresì ad inviare all'Impresa, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- nei tre mesi successivi al parto;

durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che tale opzione non risulti rischiosa per la salute della gestante e del nascituro.

Qualora la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dalla DPL competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Articolo 76 - Astensione obbligatoria per paternità

In attuazione della normativa vigente, al padre compete un giorno di congedo obbligatorio entro il quinto mese di vita del bambino. Al padre compete altresì la possibilità di fruire di due giorni di congedo facoltativo, in sostituzione della madre lavoratrice da detrarsi dal congedo obbligatorio post partum della stessa.

Articolo 77 - Congedi parentali

Ai sensi della vigente normativa, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:



F.I.S.A.L.S.

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevato a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

Articolo 78 - Part-time dopo la gravidanza

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.



Articolo 79 - Permessi giornalieri

Alla lavoratrice o al lavoratore saranno riconosciute 2 ore di permesso (4 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è superiore alle 6 ore, ovvero sarà riconosciuta 1 ora di permesso (2 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è inferiore alle 6 ore, sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Si ha altresì diritto ai permessi giornalieri in caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia.

Il lavoratore padre non può richiedere l'allattamento se:

- a) la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
- b) la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti).

Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico dell'INPS.

CAPO IV

MALATTIA E INFORTUNI

Articolo 80 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del Lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

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, email direttamente 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.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Articolo 81 - Obblighi del lavoratore



Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 100 e seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Articolo 82 - Periodo di comportamento

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi.

- a) 180 giorni di calendario comprensivi del periodo di malattia;
- b) per le malattie di particolari gravità (patologie oncologiche e malattie che richiedano il trapianto come unica terapia) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.



Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Articolo 83 - Malattie oncologiche

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Articolo 84 - Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità;
- b) al 75% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;
- c) al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.

Per retribuzione giornaliera e da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a congruaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.



Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.

Articolo 85 - Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Terminato il periodo di comporta, al lavoratore, tuttora affetto dalle richiamate patologie, sarà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Articolo 86 - Cessione di ferie per malattia

In attuazione dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015 che istituendo l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie prevede che: "...fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi...", vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione:

a) il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi, dovrà farne richiesta all'azienda autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a;

b) l'azienda, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegato la comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta in applicazione del punto precedente:



- c) i lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare all'azienda la volontà di operare la cessione di riposi e ferie;
- d) i lavoratori potranno cedere sino ad un massimo di due giorni all'anno, per i lavoratori part time il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo;
- e) l'azienda comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di riposi e ferie.

Articolo 87 - Infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuitone giornaliera.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.

Articolo 88 - Tubercolosi

I Lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14/12/1970, n. 1088.



Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 8/2/1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura, quanto negli altri casi, al Lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

CAPO V

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 89 - Principi generali

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Impresa s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008.

I Lavoratori hanno diritto di ricevere dall'Impresa - su cui grava il relativo onere - la formazione prevista dagli artt. 36, 37 e 43 del D.Lgs. 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs. 106/2009. La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività-produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei Lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i Lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei Lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i Lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti. In particolare, il datore di lavoro:

a) provvede affinché i Lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei Lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;



b) in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei Lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di Lavoratori esposti a rischi particolari;

c) provvede affinché ciascun Lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Ciascun Lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i Lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I Lavoratori in particolare devono:

a) osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

b) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

c) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

d) segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

I Lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

a) eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

b) ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

c) ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti.



In ogni unità produttiva sono redatti:

a) il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei Lavoratori;

b) il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

c) la cartella sanitaria e di rischio individuale del Lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30/6/2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al Lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai Lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'art. 47, D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106. E' data facoltà di svolgere il corso di formazione relativo all'RLS in modalità e-learning. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50, del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

L'R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i Lavoratori.

Ad ogni R.L.S. spettano, per l'espletamento del relativo mandato, permessi retribuiti nella misura che segue:

a) 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;



- b) 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- c) 40 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 15 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

CAPO VI

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Articolo 90 - Trasferte

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e di altre eventuali spese sostenute per conto dell'Impresa (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendali definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b) diaria giornaliera, anche detta Indennità di trasferta, pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Impresa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.



La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Agli autisti oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendali definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Articolo 91 - Trasferimento

Il Lavoratore potrà essere stabilmente trasferito presso altra sede della medesima Azienda.

Il trasferimento avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- a) rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
- b) rimborso dell'eventuale affitto, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
- c) un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
- d) in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
- e) nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico.



Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui ai punti precedenti, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico dell'Impresa si giustifica con l'effettivo e documentato trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto dell'Impresa di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni ordinarie mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Articolo 92 - Distacco o comando

L'ipotesi del distacco si configura quando un'Impresa, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco l'Impresa rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Impresa ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti.

Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.


F.I.S.A.L.S.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

CAPO VII

INDUMENTI, ATTREZZI DI LAVORO E RISARCIMENTO DANNI

Articolo 93 - Obblighi del datore di lavoro

Sarà a carico dell'impresa la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori sono tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Articolo 94 - Obblighi del Lavoratore

Il lavoratore è tenuto ad utilizzare correttamente gli indumenti, le divise, le attrezzature e gli strumenti ricevuti in dotazione, nonché i dispositivi di protezione personale salvaguardandone l'integrità e la funzionalità.

Qualunque guasto, danneggiamento o lesione degli stessi dovrà essere immediatamente portato a conoscenza del datore di lavoro che provvedere alla sostituzione od alla riparazione.

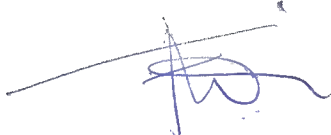
In caso di danneggiamento e/o smarrimento dei predetti indumenti, divise, attrezzature, strumenti ricevuti in dotazione e dispositivi di protezione personale dovuti ad imperizia, non corretto utilizzo o, comunque, connessi a causa imputabile al Lavoratore saranno allo stesso addebitati nei limiti delle eventuali spese sostenute dall'Impresa per la relativa sostituzione o riparazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di danneggiamento o smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro restituzione o rimborso.

Articolo 95 - Risarcimento danni

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dal Datore di lavoro (ex. Art. 7 L. 300/1970). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della Retribuzione di Fatto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di Legge.



CAPO VIII

GESTIONE DISCIPLINARE

Articolo 96 - Diritti del lavoratore

Sono riconosciuti a tutti i lavoratori i seguenti diritti:

a) rispetto della persona: le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'ESBII la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni;

b) potere gerarchico: l'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali sia tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa con conseguente possibilità di attivare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della Legge 300/1970;

c) correttezza ed educazione: in armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e gli eventuali dirigenti/quadri impronteranno i rapporti con i dipendenti a forme e modi di collaborazione e rispetto. Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti a caratteristiche intrinseche di ciascun lavoratore che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti. Il rifiuto di condotte di questa fattispecie e elemento caratterizzante della volontà delle Parti sottoscrittrici di imporre un ambiente di lavoro contraddistinto da un sentire inclusivo e non discriminante.

Articolo 97 - Doveri del lavoratore

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito. In particolare:

a) il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito. ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza:



- b) il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo concito i propri doveri;
- c) rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- d) osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dall'Impresa o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL e le disposizioni delle Autorità sanitarie;
- e) ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali dell'Impresa accusandone ricevuta;
- f) osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Impresa, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Impresa stessa;
- g) astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- h) usare modi cortesi nei riguardi dei visitatori o accompagnatori dei pazienti;
- i) evitare di accedere ai locali dell'Impresa e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Impresa;
- l) utilizzare le dotazioni informatiche, telefoniche, sanitarie e altro nei limiti d'uso prescritti dall'Impresa e dalle regolamentazioni sanitarie;
- m) rispettare scrupolosamente la normativa a tutela della privacy dei pazienti;
- n) osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Impresa, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare dell'Impresa, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL, oltre alle procedure determinate dalle Autorità sanitarie;
- o) il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidato. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate, nel termine stabilito dall'Impresa, dopo aver sentito l'interessato, nel caso al lavoratore sia attribuita l'indennità di cassa L'Impresa, nello stabilire il termine, valuta di volta in volta i singoli casi, anche in rapporto all'entità delle deficienze da rimborsare che mai potranno superare per ogni singolo mese il 20% della retribuzione netta. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare soltanto con particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'Impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato.

Articolo 98 - Obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza



Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'Impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto, per quanto attiene la divulgazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'Impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro per un periodo non inferiore a n. 12 mesi.

Per i Lavoratori inquadrati nella Categoria dei Quadro ed F il suddetto periodo è esteso a n. 24 mesi.

Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regalata dall'art. 2125 c.c.

Articolo 99 - Riservatezza

Il personale turno è vincolato al massimo rispetto della normativa vigente in materia di Privacy e Tutela dei dati sensibili.

Qualsiasi disapplicazione delle prescrizioni inerenti la tutela dei dati sensibili, anche ove non costituisca una evidenza penale, è sempre causa di attivazione di procedimento disciplinare.

Articolo 100 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto (censura);
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento disciplinare.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.



Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Articolo 101 -Rimprovero verbale

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

Articolo 102 - Rimprovero scritto (Censura)

In caso di infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi, ma di maggiore gravità rispetto a quanto oggetto di ammonizione verbale, il lavoratore sarà ammonito per iscritto.

Articolo 103 - Multa

A titolo esemplificativo è punito con la sanzione della multa il lavoratore che:

- a) ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo della propria Categoria;
- d) si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e) non dia immediata notizia all'Impresa di ogni mutamento della propria dimora;
- f) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

La multa è comminata dal datore di lavoro in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione.



Articolo 104 - Sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di ubriachezza etilica od anche sotto effetto di sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia all'Impresa di ogni mutamento della propria dimora durante la malattia;
- d) si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e) commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti;
- f) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- g) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- h) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- i) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle equipes direttive;
- j) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n. 300/1970;
- k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali;
- n) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- j) violi le norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro.

Articolo 105 - Licenziamento disciplinare

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A. licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso), si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:



- a) si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- c) commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Impresa o violazione del segreto d'ufficio;
- d) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Impresa, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- e) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti dell'impresa, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- f) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- g) falsifichi le scritture contabili dell'Impresa, senza trarne personale beneficio;
- h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Impresa;
- i) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- j) commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- k) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) colpevolmente non comunichi all'Impresa il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- m) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Impresa ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- n) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- o) per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- p) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso), si applica nei confronti del lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a) si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica od anche sotto effetto di sostanze psicotrope o stupefacenti;
- b) violi l'obbligo di fedeltà all'Impresa, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;



- c) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Impresa, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- d) commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- e) falsifichi le scritture contabili dell'Impresa, traendone personale beneficio;
- f) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Impresa;
- g) commetta violenza privata nei confronti dell'Impresa e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- h) commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- i) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- j) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- k) detenzione di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- l) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori nonché ai colleghi di lavoro all'interno della struttura;
- m) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze per le quali è previsto il licenziamento per giusta causa, l'Impresa potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, con facoltà di essere elevati a 30 giorni, la sospensione per comprovate esigenze di istruttoria cautelare, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, Legge 300/1970.

Nel caso in cui l'Impresa decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di natura normativa, retributiva e temporale.

Qualora l'Impresa non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Articolo 106 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 300/1970, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.



CAPO IX

RETRIBUZIONE ACCESSORIA

Articolo 107 - Strumenti retributivi accessori

La contrattazione di 2° livello può riconoscere ai lavoratori elementi di retribuzione accessoria.

Detti strumenti sono lasciati alle Parti che, nella loro autonomia negoziale, sapranno optare tra gli stessi al fine di garantire le migliori condizioni compatibili con le capacità di spesa dell'impresa.

Articolo 108 - Area di validità

Come definito dagli accordi interconfederali, gli strumenti di retribuzione accessoria devono, pena la nullità, retribuire gli aumenti di produttività conseguenti alla più efficiente organizzazione del lavoro derivante dalla flessibilità accordata dai lavoratori.

Articolo 109 - Indennità sostitutiva del servizio di mensa

L'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket Restaurant, può essere attribuito a ciascun lavoratore per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro di durata superiore alle 4 ore.

E' possibile erogare i seguenti importi, alternativamente, in sostituzione del servizio di mensa:

- €5.29/giorno a titolo di indennità sostitutiva di mensa;
- Buoni pasto cartacei del valore di € 4.00
- Buoni pasto elettronici del valore di € 8.00

Articolo 110 - Indennità trasporti urbani

È facoltà per l'azienda di riconoscere l'indennità trasporto urbano ai lavoratori quale compartecipazione alle spese di trasferimento tra il proprio domicilio e la sede di lavoro del dipendente.

Gli importi dell'indennità trasporto sono così determinati:

- a) Comuni con meno di 100.000 abitanti, 30,00 € al mese per dodici mensilità;
- b) Comuni con meno di 500.000 abitanti, 40,00 € al mese per dodici mensilità;
- c) Comuni con meno di 1.000.000 abitanti, 50,00 € al mese per dodici mensilità;
- d) Comuni con più di 1.000.000 di abitanti, 60,00 € al mese per dodici mensilità.


F.I.S.A.L.S.

Nel caso in cui l'azienda decida di riconoscere tale indennità questa è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.

TITOLO III

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 111 - Fattispecie risolutorie

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si risolve nei seguenti casi:

- a) raggiungimento dei requisiti di pensionamento, ovvero per le dimissioni conseguenti;
- b) morte del lavoratore;
- c) dimissioni;
- d) licenziamento per giustificato motivo;
- e) licenziamento per giusta causa.

Articolo 112 - Morte del lavoratore

Il decesso del lavoratore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro nonché il pagamento a favore dei soggetti previsti dall'art. 2122 c.c.. dell'indennità mortis causa.

Prima di procedere alla liquidazione delle somme di spettanza del lavoratore deceduto, l'impresa invierà una comunicazione A/R, al domicilio del lavoratore scomparso, con la quale si riserva la liquidazione delle spettanze non appena in possesso dei nominativi e dei dati anagrafici degli aventi diritto. Una volta individuati i beneficiari e disponibili i conteggi relativi alle somme dovute agli stessi, si procederà al pagamento delle spettanze del lavoratore defunto.

Articolo 113 - Dimissioni

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente per iscritto o mediante le procedure, anche telematiche, previste dalla legge, pena la nullità del recesso.

Nell'ipotesi di dimissioni il lavoratore ha l'obbligo di rispettare i termini di preavviso stabiliti nel successivo art. 116 e, in mancanza del suddetto preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere dalle competenze una somma di importo pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.



Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa interrompere il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Sono fatte salve le specifiche disposizioni previste dalla legge in caso di dimissioni nel periodo di maternità.

Articolo 114 - Licenziamento per giustificato motivo

Si ha quando si configura una fattispecie non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni.

Altresì si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

Articolo 115 - Licenziamento per giusta causa

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dalla lettera B dell'art. 105 del presente CCNL.

Articolo 116 - Preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 105, lettera B (licenziamento per giusta causa).

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti.

Categoria	Anzianità fino a 5 anni Giorni di calendario	Anzianità tra 5 e 10 anni Giorni di calendario	Anzianità oltre i 10 anni Giorni di calendario
F e Quadri	60	90	120
D e E	30	45	60
A, B e C	15	30	45

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, né con il congedo matrimoniale e la malattia.





La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Articolo 117 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 c.c. e dalla Legge n. 297/1982.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, le seguenti somme:

- a) rimborsi spese;
- b) somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- d) l'indennità sostitutiva del preavviso;
- e) l'indennità sostitutiva per ferie;
- f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

In caso di cessione o trasformazione della ditta, e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità relativa, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

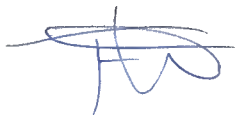
In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, e il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato.

Ai sensi della L. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamento mensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

Articolo 118 - Anticipo TFR

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Impresa, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.



Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8/3/2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7. comma 1, della L. 30/12/1971, 1204, e di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Imprese pubbliche e private.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Impresa il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- a) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- b) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- c) la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Impresa il verbale d'assegnazione;
- d) l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- a) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
- b) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- c) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- d) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26/3/2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.



L'anticipazione e detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione

Articolo 119 - Pagamento TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'ano della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

PARTE QUARTA CONTRATTI ATIPICI

TITOLO I APPRENDISTATO

Articolo 120 – Disciplina dell'Apprendistato

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.Lgs. 81/2015 (o da quelle del D.Lgs. 167/2011, L. 203/2024 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art 47 comma 5 dello stesso D.Lgs. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Articolo 121 - Forma e durata minima del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.


F.I.S.A.L.S.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

Articolo 122 - Limiti numerici

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 o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro.

Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100%. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Articolo 123 - Tutor aziendale

Il tutor aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista, deve essere inserito nell'organizzazione dell'impresa ed essere in possesso di adeguata professionalità.

In via esemplificativa il tutor aziendale ha il compito di:

- a) partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- b) facilitare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi;


F.I.S.A.L.S.

- c) facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze;
- d) assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale;
- e) facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale;
- f) effettuare, al raggiungimento della metà della durata dell'apprendistato, su richiesta del Lavoratore, una verifica sullo stato di avanzamento del progetto.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dell'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

Articolo 124 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato, demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni. In assenza di apposita regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale.

Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.



Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna e impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

Articolo 125 - Apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 18 mesi e massimo 36 mesi secondo quanto riportato:

Livello di inquadramento

- a. Categoria A e B: 18 mesi;
- b. Categoria C: 24 mesi;
- c. Categoria D, E F e Quadri: 36 mesi.

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna all'azienda secondo quanto riportato:

Livello di inquadramento

- a. Categoria A e B: 120 ore;
- b. Categoria C: 160 ore;



c. Categoria D, E F e Quadri: 180 ore.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale ESBII per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali e la partecipazione a corsi di formazione, seminari ed eventi attinenti al percorso formativo dell'apprendista, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

Le competenze necessarie alle figure professionali devono essere conseguite mediante la formazione sul lavoro e sono suddivise in:

- a) competenze generali di carattere trasversale previste e rese disponibili dalla disciplina regionale;
- b) competenze tecnico-professionali specifiche caratteristiche e proprie delle figure professionali relative al settore Laboratoristico e Ambulatoriale.

Le competenze da acquisire in fase di apprendistato vanno sempre declinate nelle tre parti componenti l'apprendimento: sapere, saper fare e saper essere. In dettaglio:

- a) con il "sapere" l'apprendista dovrà acquisire, in aggiunta alle conoscenze di cui è stato dotato/a dalla sua specifica formazione (scuola secondaria, formazione professionalizzante, laurea, laurea magistrale, specializzazione etc.), le specifiche conoscenze relative al suo lavoro;
- b) con il "saper fare" queste conoscenze debbono trasformarsi in capacità operative applicate nello svolgimento del suo lavoro;
- c) con il "saper essere" queste capacità debbono essere armonicamente integrate nell'assunzione del ruolo che sarà stabilmente ricoperto al termine dell'apprendistato.



Le competenze necessarie per la figura professionale indicata nel contratto di apprendistato e riportate nel Piano formativo individuale devono essere individuate all'interno di quelle di seguito riportate e modulate in relazione all'attività da svolgere, al ruolo da ricoprire nella struttura organizzativa e alle caratteristiche dimensionali dell'impresa:

A) Competenze generali di settore:

- possedere strumenti conoscitivi per comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue esigenze strategiche e le caratteristiche dei mercati;
- conoscere i prodotti, le procedure e i servizi di settore e il contesto aziendale e la sua struttura organizzativa;
- conoscere la collocazione della propria attività nell'ambito dell'impresa e sapersi rapportare alle altre aree organizzative, conoscere i codici etici di comportamento aziendale ove esistenti;
- acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi;
- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge, contrattuali e aziendali del rapporto di lavoro;
- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali;
- conoscere le fondamentali norme di legge e contrattuali in materia di sicurezza salute e ambiente, sapere applicare le previste misure di sicurezza e tutela ambientale e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;
- conoscere gli strumenti informatici e le tecnologie adottati nella propria attività.

B) Competenze professionali specifiche di settore sono riferite alla peculiare specificità del settore, legato all'effettuazione di analisi di laboratorio c/o prestazioni di diagnostica strumentale e/o prestazioni ambulatoriali, di tipo diagnostico e/o terapeutico, in una o più branche specialistiche:

- conoscere il setting spaziale e normativo dell'azienda: sedi, percorsi, regole di accesso e movimento, organigramma, regolamento, etc.;
- conoscere l'attività sanitaria erogata dall'azienda: territorio di riferimento, tipo di utenza, tipo di domanda etc.;
- conoscere lo specifico ente/funzione aziendale in cui si opera: front line. laboratorio di analisi, diagnostica per immagini, ambulatorio etc.;
- conoscere ed applicare il sistema qualità con cui si opera: manuale della qualità, procedure, istruzioni, documenti di registrazione etc.;



- conoscere ed operare nello specifico processo interno a cui si è addetti: accettazione utenti, gestione workstation analitiche, gestione strumentazione radiologica, etc.;
- conoscere ed applicare attività di monitoraggio ed autovalutazione, comunicazione, reporting e gestione di emergenze/non conformità nell'ambito dei processi interni a cui si è addetti.

Articolo 126 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome.

L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Articolo 127 - Disciplina del rapporto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale ESBII al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Articolo 128 - Periodo di prova



Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

E' previsto un periodo di prova di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Articolo 129 - Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- d) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

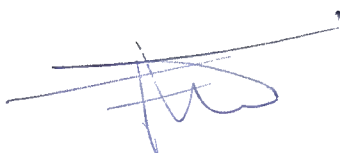
Non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato. quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Articolo 130 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.


F.I.S.A.L.S.

Articolo 131 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Articolo 132 - Livelli d'inquadramento e trattamento economico

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale:

- 1) per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 4) Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

b) Apprendistato professionalizzante:

- 1) per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al te/mine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca:

- 1) per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 4) per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.



Resta inteso che qualora le Parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Articolo 133 - Malattia dell'apprendista

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità;

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente CCNL si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 134 - Infortunio dell'apprendista

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, l'indennità corrisposta dall'INAIL. sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

a) 60% per i primi 3 giorni;

b) 65% dal 4° al 20° giorno;

c) 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.



Articolo 135 - Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.Lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 136 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale. Le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le Parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

TITOLO II

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Articolo 137 - Requisiti di applicabilità

Le Parti concordano che, in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del D.Lgs. 81/2015, le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

Articolo 138 - Disciplina del rapporto

E' possibile procedere alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa sia per prestazioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e professionalità che per prestazioni di natura ordinaria.

Il contratto di collaborazione deve essere in forma scritta e nello stesso devono essere indicati:

- a) identità delle parti;
- b) durata del contratto;
- c) oggetto della prestazione;
- d) ammontare del compenso;



- e) modalità e tempi di erogazione del compenso;
- f) modalità di coordinamento tra committente e collaboratore;
- g) cause di sospensione della prestazione;
- h) tempi e modalità di accesso ai locali del committente;
- i) modalità di utilizzo delle attrezzature fornite dal committente
- m) modalità di recesso dal rapporto;
- n) preavviso;
- o) luogo e modalità di composizione delle controversie;

Articolo 139 - Modalità di erogazione della prestazione

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali

Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare concorrenziali o dannose per l'immagine del committente.

Al collaboratore è fatto divieto di divulgare falli o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico.

È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte.

È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

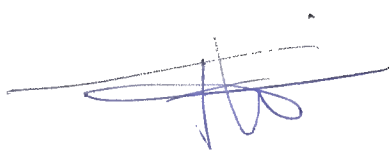
Articolo 140 - Cause di sospensione del rapporto

In caso di malattia o infortunio il rapporto è da ritenersi temporaneamente sospeso senza erogazione del compenso e il collaboratore dovrà fornire, ai fini della prova, idonea certificazione scritta. Tale ipotesi di sospensione non comporta la proroga del contratto ed il committente ha facoltà di recedere dallo stesso se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 giorni.

In Caso di maternità il rapporto è da ritenersi sospeso e prorogato per 180 giorni, salvo diverse pattuizioni più favorevoli al collaboratore.

Il rapporto è da ritenersi sospeso per un periodo non superiore a 20 giorni per gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o congedo parentale.

Per ciò che attiene il diritto alla fruizione di eventuali prestazioni a sostegno del reddito per le cause sopra elencate si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative.



Al fine di consentire al collaboratore l'opportuno recupero psicofisico questi avrà diritto ad un periodo di riposo non inferiore ad un mese nell'arco dell'anno, la cui fruizione sarà concordata con il committente e per il quale non sarà riconosciuto alcun compenso.

Articolo 141 - Durata del rapporto

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.

Articolo 142 - Compensi

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL.

Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente arca professionale o livello.

All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvedere al relativo versamento.

Al collaboratore non spetterà alcun compenso nell'ipotesi in cui è impossibilitato a fornire la prestazione a causa di malattia, infortunio, maternità, gravi e comprovati motivi familiari e congedo parentale.

Articolo 143 - Risoluzione del rapporto

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito. Il contratto di collaborazione potrà, altresì, essere risolto unilateralmente e senza preavviso dal committente prima del termine pattuito laddove si verifichino:

- a) gravi inadempienze contrattuali;
- b) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 5 giorni;
- c) altri comportamenti gravi che possano costituire una giusta causa di recesso da parte del committente. Il contratto potrà essere risolto, unilateralmente e senza preavviso, dal collaboratore laddove si verifichino gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

I contraenti potranno recedere dal contratto prima del termine pattuito con un preavviso di 10 giorni da notificare alla controparte con comunicazione scritta.



Articolo 144 - Monitoraggio e certificazione dei contratti

Le Parti che sottoscrivono il presente CCNL, preso atto della necessità di garantire il corretto utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, concordano di attivare una puntuale attività di monitoraggio finalizzata a limitare ogni forma di abuso di tale tipologia contrattuale.

Il committente trasmetterà entro 15 giorni dalla sua sottoscrizione copia del contratto di collaborazione coordinata e continuativa all'Ente Bilaterale EBWORK al fine di consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Entro i successivi 30 giorni, il committente dovrà depositare, presso la commissione di certificazione dei contratti di lavoro costituita in seno all'Ente Bilaterale EBWORK ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276/2003, apposita istanza di Certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La commissione di Certificazione dell'EBWORK, verificato il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla legge e dal presente CCNL, procederà alla certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Diversamente, la Commissione di certificazione rigetterà l'istanza motivando la mancata certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Le Parti individuano nella Commissione di Certificazione dell'EBWORK la sede nella quale espletare gli atti di conciliazione di cui all'art. 54 del D.Lgs. 81/2015 in materia di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva.

Quanto disposto dal presente articolo è da ritenersi obbligatorio e il mancato rispetto delle relative disposizioni è da intendersi quale non corretta applicazione del CCNL.

TITOLO III

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Articolo 145 – Sfera di applicabilità

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli artt. da 30 a 40 del D.Lgs. 81/2015, del D.L. 12/7/2018, n. 87 e smi.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione



TITOLO IV



LAVORO INTERMITTENTE

Articolo 146 - Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Articolo 147 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato 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.

Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario;
- b) per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti, nonché in casi di pandemia od epidemia dichiarate dalle competenti Autorità Sanitarie.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente punto b), s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua;
- per "epidemia" o "pandemia" secondo le determinazioni delle competenti Autorità Sanitarie.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco



dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato;

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 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 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 in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 148 - Assunzione

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale ESBII mediante sms, fax o posta elettronica.

Articolo 149 - Indennità di disponibilità



Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- a) minimo tabellare;
- b) E.D.R.;
- c) ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Articolo 150 - Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali



Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinali né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno: luglio-dicembre).

TITOLO V

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 151 - Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Come stabilito dal D.L 12/7/2018, n. 87, convertito in Legge 9/8/2018, n. 96. Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, 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 12 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

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

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.



Qualora il rapporto prosegua 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 a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Articolo 152 - Proroghe e rinnovi

Il contrailo può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi dall'assunzione.

Successivamente a tale termine, potrà essere prorogato solo in presenza delle causali stabilite dall'articolo precedente.

Qualora la durata del contrailo sia inferiore ai 24 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata fino a sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi. Tali limitazioni non sono valide per i contratti di lavoro a carattere stagionale nonché per le attività legate alla disponibilità di materie prime o da consumo, nonché nei casi di esigenze connesse a caratteristiche peculiari del settore merceologico dell'azienda quali, ad esempio, le attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda collegata a ricorrenze particolari

Articolo 153 - Proporzione numerica

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

- a) i datori di lavoro che occupano da 0 a 4 dipendenti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;
- b) b) i datori di lavoro che occupano da 5 a 10 dipendenti, possono assumere fino a 4 lavoratori;
- c) c) i datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti, possono assumere un lavoratore a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- 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 per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;
- c) con lavoratori di età superiore ai 50 anni;
- d) per la sostituzione di lavoratori assenti;



e) per lo svolgimento di attività stagionali.

Articolo 154 - Periodo di Prova

E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.

Articolo 155 - Trattamento economico

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Articolo 156 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Articolo 157 - Diritto di precedenza

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

TITOLO VI

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 158 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.



Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Articolo 159 - Tipologia di lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- b) verticale, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, come combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale.

Articolo 160 - Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicata dal lavoratore medesimo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di rinunciare a tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.



Le clausole clastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando le clausole clastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le maggiorazioni non si applicano:

- a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;
- b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

Articolo 161 - Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente CCNL. tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale, dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento o provvedimento disciplinare.

E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.

Articolo 162 - Trattamento economico e normativo

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda;

1. l'importo della retribuzione oraria;
2. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
3. la maternità;
4. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
5. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
6. l'accesso ai servizi aziendali;
7. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
8. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Articolo 163 - Periodo di comportamento per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Articolo 164 - Trasformazione del rapporto

I Lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del Lavoratore.

L'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del Lavoratore interessato e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro in atto e con il corretto svolgimento dell'attività



produttiva, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
2. necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
3. necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
4. necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Segreterie Territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del Lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del Lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei Lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

Articolo 165 - Consistenza dell'organico aziendale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno: ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Articolo 166 - Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site



nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

TITOLO VII

LAVORO AGILE

Articolo 167 - Disciplina del lavoro agile

Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.

La prestazione lavorativa sarà svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge o dal presente CCNL e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di postazione fissa.

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta in azienda tramite accordi aziendali.

I contratti sottoscritti in sede aziendale definiranno:

1. le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;
2. gli aspetti relativi alla sicurezza;
3. le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
4. le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
5. eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;
6. ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile.

L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenuto ulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore.

L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di



un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Per recesso si intende l'interruzione delle modalità di lavoro agile, e non anche l'interruzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che presti attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

Le Parti si impegnano a rivedere le disposizioni del presente articolo successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia.

TITOLO VIII

TELELAVORO

Articolo 168 - Definizione

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del Lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Articolo 169 - Campo di applicazione

Il telelavoro può essere concesso dall'Impresa o richiesto dal Lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'Impresa stessa.

Per le attività di telelavoro relative alla validazione e/o refertazione di esami radiologici, analisi etc. dovrà essere garantito il rispetto della normativa tecnica nella trasmissione e ricezione dei dati sanitari.

A titolo esemplificativo e non esaustivo non possono costituire oggetto di telelavoro le seguenti mansioni:

- direttive;
- gestione del personale;
- amministrative concernenti il riscontro di documenti contabili;



- ausiliarie di vigilanza e controllo;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del Lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 170 - Dotazioni strumentali

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie per lo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'Impresa e resteranno di proprietà aziendale.

Gli eventuali oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici c/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Articolo 171 - Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al Lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'Impresa che potrà inviare presso il domicilio del Lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni

Il rifiuto ingiustificato di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi sanzionabili disciplinarmente, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Articolo 172 - Furto di dotazioni strumentali

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'Impresa per lo svolgimento del telelavoro, il Lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'Impresa fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

Articolo 173 - Diritti e doveri del telelavoratore

Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto



ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, e in capo al telelavoratore.

Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Articolo 174 - Poteri ed obblighi del datore di lavoro

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

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.

E' inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

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

Articolo 175 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

L'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'Impresa ed il Lavoratore. L'Impresa potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.


F.I.S.A.L.S.

Articolo 176 - Durata

L'accordo tra l'Impresa ed il Lavoratore interessalo a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle parti potrà, con preavviso di 60 giorni, chiedere la disdetta dell'accordo ed il ripristino delle consuete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro presso l'Impresa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'Impresa solo in caso di comprovate esigenze tecnico produttive ed organizzative.

Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici o da Lavoratori ai sensi della vigente normativa, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'Impresa.

Articolo 177 - Sicurezza e prevenzione degli infortuni

Il Lavoratore dovrà consegnare all'Impresa, prima dell'inizio della prestazione lavorativa con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso dichiara di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse allo svolgimento del lavoro ed agli strumenti che dovrà utilizzare.

Articolo 178 - Infortuni

In caso di infortunio il Lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne comunicazione all'Impresa entro il giorno successivo all'infortunio fornendo una dettagliata relazione sulle circostanze che hanno provocato l'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Articolo 179 - Santo patrono

Nel caso in cui il Lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'Impresa, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune dove ha sede l'unità produttiva ove il dipendente è adibito.

Articolo 180 - Comunicazione dell'Accordo di telelavoro

L'Impresa dovrà entro il termine di una settimana dal l'attivazione del telelavoro, dare comunicazione all'Ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del Lavoratore,


F.I.S.A.L.S.

mansione del Lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'Ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della legge n. 196/2003.

Articolo 181 - Ricercatori delocalizzati

La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'Impresa, continuino a svolgere attività di studio e/o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato instaurato con la modalità del telelavoro, la sua eventuale modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Impresa e Ricercatore.

Articolo 182 - Rimando alla normativa

Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente Bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente in materia, come anche alle modifiche normative eventualmente intervenute successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

PARTE QUINTA

BILATERALITA'

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento del ruolo della stessa, anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali;

Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescere il dialogo costruttivo tra imprese e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese;

Articolo 183 – Ente Bilaterale Nazionale ESBII

Le Parti si danno atto della volontà di costituire l'Ente Bilaterale ESBII - che costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

L'ESBII è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.



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

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- 1) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- 2) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- 3) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- 4) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- 5) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- 6) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
- 7) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- 8) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- 9) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- 10) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- 11) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- 12) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- 13) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.




14) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L' ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all' ESBII può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L' ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

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

Gli organi di gestione di ESBII Saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'ESBII nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 184 – Enti Bilaterali Territoriali

L' ESBII Territoriale costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuoverà:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;



- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con ESBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- k) L' ESBII Territoriale, svolgerà inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- l) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L' ESBII Territoriale si avvarrà di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.
- m) L' ESBII Territoriale, inoltre, promuoverà e gestirà iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 185 – Commissioni



F.I.S.A.L.S.

L' ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - ESBII inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessi dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, ESBII Nazionale;

riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 186 – Organismi Paritetici

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. iscritto al numero 3 del Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

L'O.P è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- volge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.



- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008;
- Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale, qualora l'azienda intenda avvalersi dei servizi erogati da O. P è stabilito nella misura di € 0.08 centesimi / ora per dipendente su base oraria di 160 ore mensili a carico azienda (per 13 mensilità)

Tale Versamento è da effettuare attraverso il codice flusso uniemens ESBII con specifica causale indicata in "servizi dell'organismo paritetico"

Articolo 187 – Commissioni di Conciliazione

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente Bilaterale ESBII è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 188 – Commissioni di Certificazione

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'Esbii/EBWork apposite Commissioni di Certificazione.

Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro: gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di



Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c..

Il funzionamento è la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'Esbi/EbWork Nazionale.

Articolo 189 – Osservatorio Nazionale

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

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dall'ESBII inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sull'utilizzo dei contratti di apprendistato o di primo ingresso, inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'ESBII Nazionale;
- e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione:

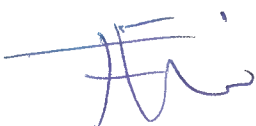
Articolo 190 – Osservatori Territoriali

L'ESBII Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

Articolo 191 – Funzionamento ESBII

L'Ente ESBII opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dal proprio statuto.

Tutta la documentazione inerente le prestazioni ESBII è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo www.esbii.it



Articolo 192 – Finanziamento Ente Bilaterale ESBII

Il contributo mensile da destinare in favore del costituendo dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura dello 0.60% della retribuzione, di cui 0.50% a carico datore di lavoro e 0.10% a carico lavoratore. Tale Versamento sarà da effettuarsi attraverso F24 e flusso Uniemens.

L'azienda che applichi il presente Accordo è tenuta al versamento delle quote suddette e di tutte quelle in riferimento alle prestazioni di bilateralità: l'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto, oltre ad essere tenuta al versamento di un E.A.R. pari al 1.2% della retribuzione.

Le quote rimosse dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 193 – Finanziamento Enti Territoriali

Il finanziamento degli ESBII Regionali e Territoriali sarà garantito mediante storno delle quote da parte dell'ESBII Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.

Articolo 194 – Fondo interprofessionale

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti promuoveranno l'adesione ad un apposito Fondo Interprofessionale.

L'adesione al Fondo non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.

Articolo 195 - Fondo di Solidarietà



Al fine di garantire adeguate forme di prestazioni a sostegno del reddito alle imprese che applicano il presente CCNL, le Parti rinnovano il reciproco impegno a procedere alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale, così come previsto dalla vigente normativa, e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo entro 180 giorni dall'entra in vigore del presente CCNL.

Articolo 196 – Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria Medi-prev

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo Sanitario Integrativo "MEDIPREV", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 16.00 a carico azienda per dodici mensilità per ciascun lavoratore in carico all'azienda da versare in rate mensili con le seguenti modalità:

- Versamento tramite F24 con codice "MEDI"
- Bonifico bancario su conto corrente del Fondo Sanitario.

Tali modalità potranno essere modificate dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo.

La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese e al momento del recepimento del contratto con la specifica causale "Assistenza Sanitaria Integrativa".

Per l'iscrizione di ogni lavoratore al Fondo Sanitario è previsto il versamento di una quota una tantum di € 30,00 (trenta/00), da effettuarsi da parte del datore di lavoro con bonifico bancario contestualmente al primo versamento relativo al lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del SSN della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituendo Fondo Sanitario.

Articolo 197 – Welfare

Le Parti concordano nell'introduzione di un sistema di welfare aziendale, utilizzabile mediante piattaforma approntata dalle OO.SS. stipulanti il presente Accordo che le aziende potranno mettere a disposizione dei propri lavoratori secondo le modalità enunciate nel presente articolo.



Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende potranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 250 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi dai beneficiari i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente art., le aziende potranno confrontarsi con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Strumenti di Welfare – esemplificazioni

- **Spese sostenute dall'Azienda nell'interesse del lavoratore o dei propri familiari**

Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le spese sostenute con le seguenti finalità:

- Istruzione ed educazione



- Corsi di lingua straniera;
- Corsi formativi di qualsivoglia natura;
- Scuole Private;
- Università e testi universitari;
- Altri servizi di educazione ed istruzione
- Culto
- Assistenza sociale e sanitaria
- Strutture odontoiatriche;
- Strutture ospedaliere;
- Ricreazione
- Viaggi di qualsivoglia natura;
- Palestre;
- Circoli ed eventi sportivi;
- Cinema;
- Centri Benessere;
- Concerti;
- Teatro;
- Biblioteche
- Altri servizi ricreativi.
- Beni e servizi in natura
- Buoni carburante;
- Buoni spesa alimentare;
- Buoni e servizi acquistati tramite Amazon
- Servizi di trasporto collettivo
- a) Servizi di abbonamento a TPL, regionale o interregionale.

• **Spese sostenute dal lavoratore, nell'interesse dei propri familiari, richieste a rimborso**

Rientrano in tali spese tutti i beni ed i servizi che il lavoratore acquista in favore dei propri familiari purché vengano effettuati con le seguenti finalità:

- Educazione;



- Istruzione;
- Assistenza a familiari anziani (oltre 75 anni compiuti) o non autosufficienti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Asili nido;
- Scuole materne;
- Servizi di babysitting;
- Visite di istruzione scolastiche;
- Scuole di istruzione di ogni ordine e grado, pubbliche e private in Italia e all'estero;
- Trasporto scolastico;
- Servizio di mensa;
- Testi scolastici ed universitari;
- Gite didattiche e visite di istruzione scolastiche;
- Ludoteche e centri estivi invernali;
- Badanti;
- Strutture ospedaliere;
- Case di riposo
- Altri servizi di assistenza.

Nei limiti stabiliti dalla normativa vigente è possibile effettuare rimborso delle spese sostenute da parte del lavoratore per il pagamento degli interessi di prestiti o di mutui da lui stipulati.

PARTE SESTA

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Articolo 198 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo.



L'Ente Bilaterale ESBII, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio.

Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24/1/2013 nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.

ALLEGATO A

TABELLE RETRIBUTIVE – RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Tabelle retributive – Retribuzioni regime ordinario

Categoria	Paga Base e Contingenza
Quadri	2.290,02
Categoria F	1.883,53
Categoria E	1.682,54
Categoria D	1.551,75
Categoria C	1.452,45
Categoria B	1.358,77
Categoria A	1.281,68

ALLEGATO B

TABELLE RETRIBUTIVE – PRIMO INGRESSI E REIMPIEGO

Tabelle retributive - primo ingresso e reimpiego

Livello	Retribuzione regime ordinario	1° anno	2° anno
Quadri	2.290,02		





Categoria F	1.883,53		
Categoria E	1.682,54	1.264,41	1.431,67
Categoria D	1.551,75	1.166,31	1.320,49
Categoria C	1.452,45	1.091,84	1.236,09
Categoria B	1.358,77	1.021,58	1.156,46
Categoria A	1.281,68		

ALLEGATO C

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER GLI APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista di:

Nome e Cognome: _____

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro: _____

Codice fiscale / partita iva _____

Legale rappresentante _____

Matricola INPS _____

Matricola INAIL _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo della sede operativa _____

Recapito telefonico: _____

Indirizzo e-mail: _____

Attività svolta: _____

Contratto collettivo applicato: _____

Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome: _____

Codice fiscale: _____

Data e luogo di nascita: _____

Residenza: _____

Recapito telefonico: _____

Indirizzo e-mail: _____

Cittadinanza: _____

Centro per l'impiego di riferimento: _____





Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio: _____

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi: _____

Esperienze lavorative:

dal _____ al _____
dal _____ al _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

Apprendista _____ dal _____ al _____

Apprendista _____ dal _____ al _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale: _____

Aspetti normativi

Data di assunzione: _____

Livello di inquadramento iniziale: _____

Livello di inquadramento finale: _____

Qualifica da conseguire: _____

Durata: _____

Orario di lavoro (se a tempo pieno): _____

Orario di lavoro (se a tempo parziale): _____

Tutor

Tutor aziendale: NOTA (1) _____

Codice fiscale: _____

Categoria/livello di inquadramento: _____

Anni di esperienza: _____

- Nota (1) -

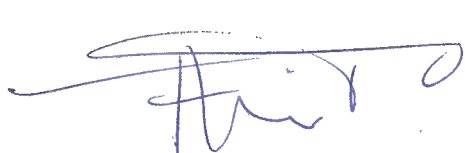
Precisare se si tratta del titolare, di un socio, di un familiare coadiuvante o di un dipendente, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

Contenuti formativi

Competenze di base e trasversali

- a) competenze relazionali
- b) organizzazione ed economia
- c) disciplina del rapporto di lavoro
- d) sicurezza sul lavoro

Competenze di settore


F.I.S.A.L.S.

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Competenze di area

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione: formazione formale interna all'azienda e formazione esterna presso ente di formazione o altro soggetto abilitato dalla normativa vigente.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

Scheda formativa di apprendistato di: _____

Piano formativo individuale del: _____

[illegible]

~~confidential~~
// N.I.S.A.L.S.



Qualifica avvenuta in data _____

- con trasformazione del contratto a tempo indeterminato
- con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per _____

L'impresa _____

L'apprendista _____

ALLEGATO D

PIANO FORMATIVO LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO E LAVORATORI IN REGIME DI REIMPIEGO

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di: _____

Nome e Cognome: _____

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro: _____

Codice fiscale / partita iva _____

Legale rappresentante _____

Matricola INPS _____

Matricola INAIL: _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo della sede operativa _____

Recapito telefonico: _____

Indirizzo e-mail: _____

Attività svolta: _____

Contratto collettivo applicato: _____

Dati relativi al lavoratore:

Nome e cognome: _____

Codice fiscale: _____

Data e luogo di nascita: _____

Residenza : _____

Recapito telefonico: _____

Indirizzo e-mail: _____

Cittadinanza: _____

Titolo di studio: _____



Esperienza lavorativa pregressa: _____
 Dal _____

Dati Contrattuali

Data di assunzione _____
 Qualifica: _____
 Orario di lavoro a tempo pieno _____
 Orario di lavoro a tempo parziale _____

Contenuti formativi

Competenze di base e trasversali

- a) competenze relazionali
- b) organizzazione ed economia
- c) disciplina del rapporto di lavoro
- b) sicurezza sul lavoro

Competenze tecnico-professionali

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale (specificare quali):

- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità (specificare quali):

- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro (specificare quali):

- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (specificare quali):

- e) conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione:

Formazione interna all'azienda di 80 ore totali.

L'impresa _____
 Il lavoratore _____

Scheda formativa di: _____
 Piano formativo individuale del: _____

Scheda formativa			
Periodo/data	Materia	Firma lavoratore	Firma datore di lavoro





L'impresa _____

Il lavoratore _____

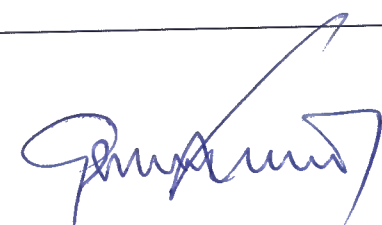
- Dichiarazione congiunta n. 1 -

Le Parti per una corretta gestione di quanto fissato all'alt. 82 - periodo di comporta - co. 1, lett. b),
demandano l'individuazione esaustiva delle patologie all'ESBII.







<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
UNILAVORO – PMI	
FEDERLAB	
CONFSAL FISALS	