

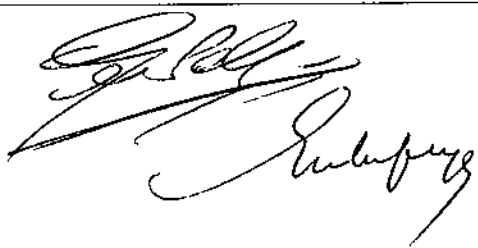
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO**

**PER I DIPENDENTI DEGLI ISTITUTI
INVESTIGATIVI PRIVATI**

E

AGENZIE SICUREZZA SUSSIDIARIA

**(CONTROLLO ATTIVITA' SPETTACOLO
- INTRATTENIMENTO - COMMERCIALI)**



L'anno duemilaundici il giorno 19 del mese di Dicembre in Roma, presso la sede della Fesica CONFSAL in via Angelo Emo n. 89

tra

FEDERPOL – rappresentata dal Presidente Nazionale Genuario Pellegrino, dal Segretario Generale Giovanni Rabboni, dal Tesoriere Daniela Segreto e dal Responsabile dell'Ufficio Studi Piero Provenzano, assistito dal Giuseppe Giurlanda

e

FESICA CONFSAL – rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Sigg. Giuseppe Mancini, Filippo Palmeri, Salvatore Creti, Antonio Santonocito

CONFSAL FISALS – rappresentata dal Segretario Nazionale Eugenia Scifoni e dai componenti la Segreteria Nazionale Sigg. Sabina Metta, Marzia Mariani, Manuela Caprarelli

con l'assistenza della **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

si è stipulato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Istituti investigativi e Agenzia di sicurezza sussidiaria controllo attività spettacolo, intrattenimento, commerciali, per i quali si applica il presente CCNL, nel rispetto dello spirito dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 revisionato il 14 luglio u.s. e dall'art. 8 della Legge n. 118/2011.

Le Parti Sociali stipulanti individuano nel presente Contratto un importante strumento volto a sollecitare le Istituzioni, in particolare il Governo, nell'attivazione e implementazione di efficaci e duraturi processi di crescita produttiva e occupazionale, adeguati alle esigenze sociali, organizzative e produttive del settore dell'investigazione ed in particolare dell'intrattenimento.

Le Parti Sociali contraenti sono infatti consapevoli che i comparti oggetto della presente contrattazione sono caratterizzati da servizi fortemente legati alla mutevolezza della domanda e alle esigenze sociali emergenti che necessitano di un profondo ammodernamento per sostenere la competitività delle imprese e la crescita delle professionalità impiegate.

Le caratteristiche di temporalità della maggioranza delle attività che ineriscono il settore, quali la sua flessibilità e non prevedibilità, hanno portato le Parti Sociali contraenti a favorire nel contratto strumenti premiali per la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del proprio lavoro e alla crescita della loro Azienda.

In tale ottica, le Parti Sociali hanno voluto legare una parte della retribuzione alla produttività, alla flessibilità, alla capacità singola e collettiva di fornire soluzioni rapide ed efficaci alle innumerevoli problematiche e situazioni non prevedibili o programmabili con anticipo insite nella natura stessa dell'attività normata nel presente Contratto.

Una politica retributiva di tale natura viene ritenuta indispensabile sia per rafforzare e consolidare rapidi adeguamenti organizzativi sia per favorire l'incremento della professionalità come fondamento indispensabile per combattere la precarietà e il lavoro sommerso.

In tal contesto, il presente Contratto fa propri infine gli indirizzi dettati dalla Unione europea finalizzati al miglioramento individuale e collettivo del lavoro, alla crescita dell'occupazione regolare, alla protezione e sicurezza sociale, intendendo formalizzare e rafforzare le regole di garanzia e i processi produttivi quali elementi cardine per la ripresa dell'economia nazionale e del sistema Italia.



INDICE

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 - Declaratoria

Art. 3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

TITOLO III - CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

TITOLO IV - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Relazioni sindacali

Art. 7 - Rappresentanze Sindacali

Art. 8 - Assemblee sindacali

Art. 9 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

TITOLO V - BILATERALITA'

Art. 10 - Ente Bilaterale

Art. 11 - Contribuzione all'Ente Bilaterale

TITOLO VI - ASSUNZIONE

Art. 12 - Modalità di assunzione

Art. 13 - Documenti per l'assunzione

Art. 14 - Periodo di prova

TITOLO VII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 15 - Anzianità di servizio

TITOLO VIII - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art. 16 - Mobilità e mercato del lavoro

Art. 17 - Distacco

Art. 18 - Appalto

TITOLO IX - LAVORO PART- TIME

Art. 19 - Definizione lavoro part- time

TITOLO X - CONTRATTO DI APPRENDISTATO E PRATICA PROFESSIONALE

Art. 20 - Disciplina generale apprendistato

Art. 21 - Pratica professionale

TITOLO XI - CONTRATTO DI INSERIMENTO

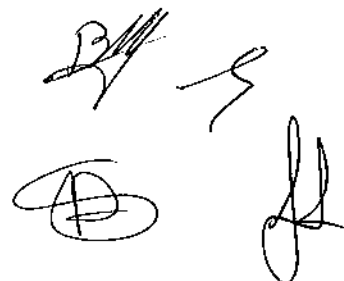
Art. 22 - Contratto di inserimento

TITOLO XII - LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO RIPARTITO

Art. 23 - Gestione flessibilità

Art. 24 - Lavoro intermittente o a chiamata

Art. 25 - Lavoro ripartito



TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO

- Art. 26 - Orario di lavoro settimanale
- Art. 27 - Banca delle ore
- Art. 28 - Lavoro straordinario
- Art. 29 - Orario di lavoro multi periodale
- Art. 30 - Clausole di flessibilità tempestiva
- Art. 31 - Lavoro supplementare
- Art. 32 - Lavoro ordinario notturno

TITOLO XIV - RIPOSI, FESTIVITÀ, ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

- Art. 33 - Riposo settimanale
- Art. 34 - Festività
- Art. 35 - Ferie
- Art. 36 - Assenze
- Art. 37 - Aspettativa
- Art. 38 - Permessi retribuiti
- Art. 39 - Permessi per decesso e gravi infermità
- Art. 40 - Gravidanza e puerperio
- Art. 41 - Congedo matrimoniale
- Art. 42 - Permessi e congedi per studio
- Art. 43 - Congedi per gravi motivi familiari
- Art. 44 - Periodo di congedo
- Art. 45 - Risoluzione delle controversie
- Art. 46 - Sospensione del lavoro

TITOLO XV - MALATTIA E INFORTUNIO

- Art. 47 - Malattia e infortunio
- Art. 48 - Aspettativa non retribuita per malattia
- Art. 49 - Trattamento economico e normativo per malattia
- Art. 50 - Trattamento economico e normativo per infortunio

TITOLO XVI - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

- Art. 51 - Svolgimento attività lavorativa
- Art. 52 - Trasferta e missione
- Art. 53 - Diaria giornaliera per trasferta all'estero
- Art. 54 - Trasferimenti

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 55 - Normale retribuzione
- Art. 56 - Tipologie di retribuzione
- Art. 57 - Divisore orario
- Art. 58 - Paghe contrattuali

TITOLO XVIII - MENSILITÀ AGGIUNTIVE

- Art. 59 - Tredicesima mensilità
- Art. 60 - Premio Produttività e Partecipazione

TITOLO XIX - NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Art. 61 - Norme comportamentali
- Art. 62 - Provvedimenti disciplinari

TITOLO XX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 63 - Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 64 - Periodo di preavviso
- Art. 65 - Trattamento di fine rapporto



TITOLO XXI - SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 66 - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

TITOLO XXII - TUTELA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Art. 67 - Tutela contro le molestie sessuali

Art. 68 - Tutela contro il mobbing

TITOLO XXIII - DECORRENZA E DURATA

Art. 69 - Decorrenza e durata

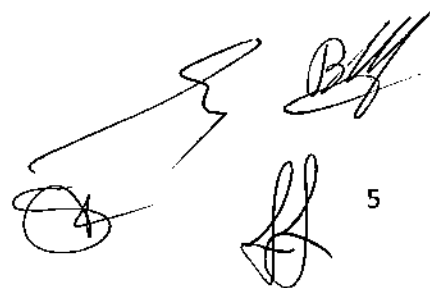
TITOLO XXIV - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA- DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 70 - Esclusività di stampa

Art. 71 - Distribuzione C.C.N.L.

Art. 72 - Contributi di assistenza contrattuale

Art. 73 - Disposizioni finali

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.Four handwritten signatures in black ink, arranged in a cluster. One signature is a circle with a cross inside, another is a stylized 'B', and two others are more complex, cursive-like signatures. The number '5' is written in the bottom right corner of this group.

TITOLO I – SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Sfera di applicazione

Il presente Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dagli Enti che svolgono le attività di cui al presente articolo, in tutte le forme consentite dalla legge e in particolare del Regio decreto n. 773/1931 (Testo Unico delle leggi di pubblica sicurezza – TULPS) del Regio Decreto n.635/1940, per l'esecuzione del TULPS e delle successive modifiche introdotte dalla Legge n. 101/2008, dal D.P.R. n.153/2008 e del D.M. n. 269/2010.

A titolo meramente esemplificativo, non esaustivo e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie contrattuali alle quali si applica il presente Contratto:

- tutte quelle attività eseguite da istituti di investigazione, ricerche e raccolta di informazioni per conto di privati ed Enti pubblici e privati, ivi comprese quelle relative agli ammanchi di merce e alle differenze inventariali;
- tutte quelle attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti dei suddetti Istituti non impiegabili nell'ambito delle attività di indagine difensive, ai sensi dell'art. 222 della norme di coordinamento del c.p.p.;
- operatori di servizio controllo non armati;
- attività di controllo accessi, flussi e deflussi;
- Attività di controllo e servizi (quali lo steward) di cui alla Legge n. 41/2007;
- controllo delle attività di spettacolo e intrattenimento, ai sensi della normativa vigente in materia;
- servizi di monitoraggio aree di deterrenza e dissuasione e controllo nelle attività fieristiche e/o commerciali;
- attività di portierato ed attività connesse;
- servizi di indirizzo della clientela e d'accoglienza in uffici pubblici e privati e in aziende commerciali e industriali;
- attività di gestione banca dati;
- attività di recupero crediti stragiudiziali;
- tutte quelle attività di sicurezza in generale.

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 - Declaratoria

Quadri

Ai sensi della Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria dei "quadri" i lavoratori che svolgono, con carattere continuativo, funzioni direttive con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.

I quadri hanno inoltre capacità di organizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri lavoratori.

A titolo meramente esemplificativi e non esaustivo, possono far parte di questa categoria gli investigatori muniti di licenza prefettizia, gli operatori addetti ad attività di coordinamento.

Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 150,00 lordi per 13 mensilità, secondo le norme contenute nell'art. 55.

L'azienda è tenuta ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

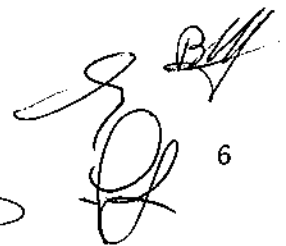
Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno *ad personam* riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

Primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che con autonomia e discrezionalità hanno responsabilità di direzione esecutiva degli altri operatori e/o i lavoratori ad alto contenuto professionale.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Capo Servizio amministrativo, commerciale, organizzativo - tecnico;



- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa al precedente punto.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, i lavoratori provetti e specializzati che con autonomia operativa nell'ambito della propria mansione hanno funzioni di coordinamento e controllo che comportano adeguata professionalità acquisita mediante approfondita preparazione teorico e tecnico - pratica.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Capo ufficio;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Responsabile coordinamento servizi esterni;
- Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

Lavoratori che svolgono lavori di concetto o che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza professionale.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Redattore rapporti informativi in autonomia;
- Coordinatore servizi esterni;
- Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione della documentazione procedurale;
- Supervisione strutturale degli addetti al controllo attività;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto Livello Super

Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Addetto alle investigazioni (osservazioni, raccolta di prove, etc.);
- Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti;
- Impiegato amministrativo;
- Addetto al servizio meccanografico;
- Coordinatore addetto al controllo attività;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto Livello

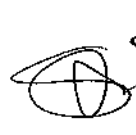
Lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e abilitati a lavori che richiedono conoscenze e capacità tecnico-pratiche.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Addetto alle investigazioni (osservazioni, raccolta di prove, etc.) di natura non complessa;
- Redattore rapporti informativi su schemi prestabiliti di natura non complessa;
- Impiegato amministrativo di natura non complessa;
- Addetto al servizio meccanografico di natura non complessa;
- Coordinatore addetto al controllo attività di natura non complessa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

A decorrere dal termine del secondo anno di anzianità professionale presso la stessa Azienda, il lavoratore dovrà essere inquadrato al 4° livello Super salvo non sia intercorsa apposita contrattazione territoriale in materia.

In caso di assunzione di un lavoratore da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di



assumere il suddetto lavoratore inquadrandolo al 5° livello per un periodo non superiore al limite massimo di 18 mesi dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 4° livello.

Il ricorso a tale facoltà deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione, con l'indicazione della durata prevista.

Quinto livello super

Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze e capacità tecnico/pratiche.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo rientrano in questo livello:

- addetti ispezioni ipotecarie e catastali;
- addetti a servizi esterni per disbrigo di commissioni;
- addetto alle ricerche di informazioni;
- addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;
- addetto alla gestione di flussi/deflussi;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

Lavoratori che eseguono lavori qualificati con normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Preparatore di commissioni e fatture;
- Addetto alle indagini elementari;
- addetto a servizi esterni per disbrigo di commissioni ordinarie;
- addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali;
- addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati;
- addetto al controllo attività – servizio interno;
- addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;
- operatore gestione flusso e deflusso nel settore spettacolo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

A decorrere dal termine del secondo anno di anzianità professionale presso la stessa Azienda, il lavoratore dovrà essere inquadrato al 5° livello Super, salvo non sia intercorsa apposita contrattazione territoriale in materia.

In caso di assunzione di un lavoratore da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore inquadrandolo al 6° livello per un periodo non superiore al limite massimo di 12 mesi dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 5° livello.

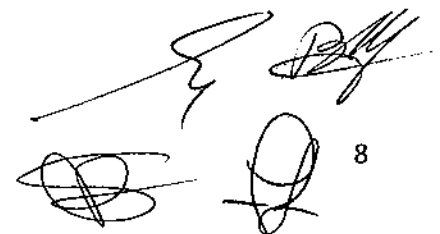
Il ricorso a tale facoltà deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione, con l'indicazione della durata prevista.

Sesto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano in questo livello:

- Operatore Gestione flusso e deflusso;
- Operatore addetto alla sicurezza;
- Servizi Accoglienza – Steward e Hostess;
- Portierato, guardiania e osservatori – monitoraggio area;
- Controllo attestati ingresso;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.



Art. 3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

Mansioni promiscue

A fronte di casi particolari quali - a titolo meramente esemplificativo - difficoltà temporanea di mercato, crisi aziendale ovvero ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al sesto potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente da intendersi come quell'attività di maggiore valore professionale, prestata con carattere abituale, restando esclusi il carattere accessorio o complementare ovvero i periodi di addestramento.

non abbia.

Al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore, ferme restando le mansioni di fatto espletate.

Mutamento di mansioni

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello 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 livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

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

Passaggio di livello

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso già percepisca una retribuzione di importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello acquisito, l'azienda dovrà corrispondergli la relativa eccedenza sotto forma di *assegno ad personam* avente titolo e caratteristiche originarie.

Resta salvo che la eccedenza di cui al precedente comma non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

TITOLO III - CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA

Art. 4 - Livelli di contrattazione


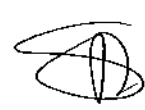

Le Parti Sociali concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale e/o aziendale;
- c) contrattazione individuale, con la partecipazione del RSA e o l'assistenza di un rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori territorialmente competente.

La **contrattazione collettiva di primo livello** vuole riconoscere alle Aziende il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro minimale previsto per il territorio nazionale, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere anche sulle seguenti materie:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.




9

La **contrattazione territoriale** di secondo livello è tesa al rilancio della crescita della produttività e quindi della retribuzione reale e sarà svolta in sede regionale e/o aziendale, di norma a materie e istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

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

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. sindacali alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della sede di lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente CCNL;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo territoriale/aziendale, ha la durata del contratto nazionale.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, coadiuvate dalle RSA.

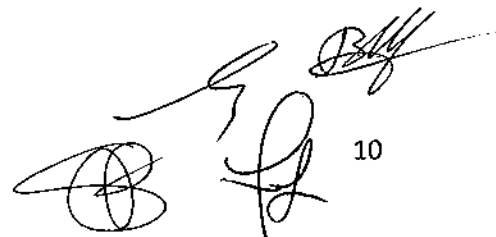
Le Parti Sociali firmatarie il presente Contratto concordano che la contrattazione territoriale prevista al presente articolo dovrà essere espletata entro tre mesi dalla stipula del presente C.C.N.L.

In assenza della suddetta contrattazione territoriale e/o aziendale, ai lavoratori dovrà essere riconosciuto un premio pari ad Euro 0,60 per ogni ora lavorata su base annua, a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.) ai sensi dell'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 sui nuovi assetti del modello contrattuale.

Le Parti Sociali si danno atto che il settore delle investigazioni è per sua stessa natura caratterizzato da attività spesso difficilmente programmabili e la cui organizzazione è determinata da molteplici fattori non prevedibili in anticipo ma che rilevano solo in corso d'opera.

Alla **contrattazione individuale**, disposta tra le parti sia in sede di assunzione del lavoratore sia in pendenza di rapporto, è demandato di provvedere sulle seguenti materie se già oggetto di specifica contrattazione territoriale:

- a) articolazione dell'orario normale di lavoro;
- b) turnazione dei lavoratori;


10

- c) assegnazione della sede di lavoro;
- d) durata massima del periodo di apprendistato.

Nell'ambito della contrattazione individuale tra Azienda e lavoratore è richiesta la necessaria consultazione di un rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori territorialmente competente aderente alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, coadiuvato dalla RSA, al quale dovranno essere forniti per iscritto tutti i dati e le informazioni relative alla proposta di contrattazione individuale e i motivi della deroga a quanto già stabilito in sede di contrattazione territoriale. Tale comunicazione dovrà essere diretta, a titolo informativo, alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione a cui aderisce a livello territoriale il rappresentante sindacale.

Tale consultazione è requisito per la validità dell'accordo individuale siglato tra le parti; resta salvo che qualora siano trascorsi 30 giorni dalla trasmissione della comunicazione senza riscontro alcuno da parte del rappresentante di cui ai precedenti commi, l'accordo individuale produrrà i suoi effetti tra le parti.

Trascorso un anno dalla data di sottoscrizione della contrattazione individuale di cui alla presente disciplina, qualora perdurino i motivi che hanno determinato la deroga ai criteri fissati in sede di contrattazione territoriale, l'Azienda è tenuta ad attivare una nuova procedura di consultazione ai sensi del presente articolo, pena l'automatica applicazione a favore del lavoratore delle disposizioni eventualmente più favorevoli previste a livello di contrattazione nazionale e/o territoriale. Resta comunque salva la conservazione del rapporto di lavoro in capo alle parti.

Art. 5 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

Al fine di prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, le Parti Sociali stipulanti si impegnano a costituire una Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia con il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti stesse 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.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle Commissioni Paritetiche Regionali che potrà costituire, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) verifiche e modifiche contrattuali;
- e) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e sede della Commissione

La Commissione Paritetica Nazionale è composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

Convocazione della Commissione

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Paritetica Nazionale, viene istituita una Segreteria presso una sede concordata tra le Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Paritetica Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata a/r ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.



Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Paritetica Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

TITOLO IV - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Relazioni sindacali

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali rivestono nel consolidamento del settore anche rispetto la loro capacità contribuire alla soluzione dei complessi problemi del comparto, le Parti sociali convengono sull'opportunità di prevedere momenti di confronto periodico in rapporto ai livelli contrattazione di cui all'art. 2 del presente CCNL.

Le Parti Sociali si danno reciprocamente atto dell'importanza che riveste un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, e valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, le Parti sociali hanno individuato quale indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio di riferimento l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA, in luogo del tasso di inflazione programmata.

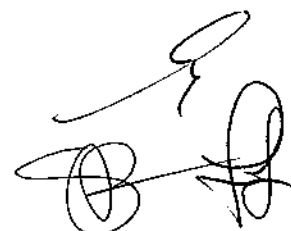
Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la propria proposta di piattaforma per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative. La Parte che ha ricevuto la proposta per il rinnovo dovrà darne riscontro entro 30 giorni dal ricevimento.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di sessanta giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

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

La suddetta indennità, trascorsi sei mesi di vacanza contrattuale, sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata calcolata sul minimo tabellare.

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



Art. 7 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, 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 C.C.N.L.;
- b) di R.S.A. 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.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui comma primo lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

Ai componenti dei Consigli o Comitati sono riconosciuti permessi o congedi retribuiti per prendere parte alle riunioni degli organi nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale ricopra in contemporanea incarichi in più Consigli o Comitati, gli è riconosciuto il diritto di usufruire di permessi o congedi retribuiti in misura non superiore 130 ore annue.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti 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 darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

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. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

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) n. 2 delegati per un organico da 30 a 60 dipendenti;
- b) n. 3 delegati per un organico oltre i 60 dipendenti.

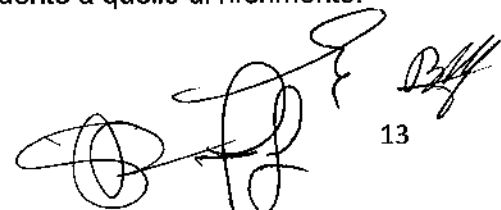
I suddetti permessi sono pari a 2 ore di permesso retribuito al mese per svolgere le attività di delegato sindacale.

Al fine del computo dell'organico aziendale, i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di rappresentanza sindacale aziendale 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 dovrà essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.



Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle Federazioni sindacali stipulanti il CCNL e avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 8 - Assemblee sindacali

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 ai sensi dell'art. ... del presente contratto.

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 e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

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.

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.

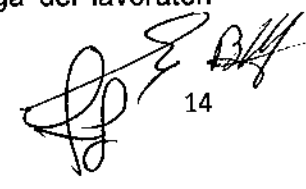
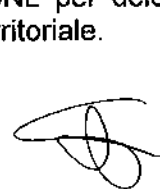
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

Art. 9 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA, ove costituite.

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL per delega dei lavoratori iscritti nomineranno un rappresentante di lavoratori alla sicurezza territoriale.



Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o RSA a seconda dei casi) - non in prova con contratto a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte al riguardo.

I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- dei cambiamenti di mansione;
- dell' introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

TITOLO V - BILATERALITA'

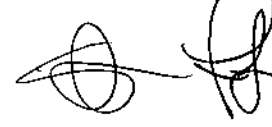
Art. 10 - Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Investigazioni e Sicurezza Privata - denominato **E.BI.N.I.S.P.** è un Ente paritetico che rappresenta lo strumento attraverso il quale le Parti stipulanti esplicano le loro attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

L'Ente suddetto attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- c. 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;
- d. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- h. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- i. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- j. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- k. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- l. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- m. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

L'Ente Bilaterale svolge attraverso un'apposita **Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale**, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di



15

inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro qualora a livello territoriale non siano ancora costituite apposite **Commissioni Paritetiche di Certificazione** all'interno degli Enti Bilaterali Territoriali Investigazioni e Sicurezza Privata - denominati **E.BI.T.I.S.P.**

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale 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.

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

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, l'E.BI.N.I.S.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale E.BI.N.I.S.P. che ne regola il funzionamento con apposito Regolamento.

Art. 11 - Contribuzione all'Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata.

La quota relativa all'assistenza contrattuale mensile a carico dell'azienda è fissata nella percentuale dello 0,15%.

Le Parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base conglobata a carico delle aziende.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,15% di paga base conglobata.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

TITOLO VI – ASSUNZIONE

Art. 12 - Modalità di assunzione

L'assunzione del lavoratore, sia a tempo determinato sia indeterminato, sarà effettuata secondo le leggi in vigore e deve risultare da atto scritto contenente:

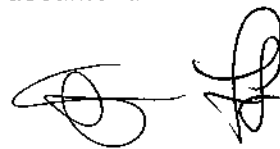
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la tipologia e durata del rapporto;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la qualifica di inquadramento e il titolo delle mansioni;
- la tipologia contrattuale;
- il trattamento economico iniziale;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- l'indicazione del numero d'iscrizione al libro matricola

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante dell'Azienda datrice di lavoro, la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa nonché tutti quei dati prescritti per legge.

La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per ricezione.

Art. 13 - Documenti per l'assunzione

All'atto dell'assunzione, il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti:



- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri;
- codice fiscale;
- eventuali certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;
- la eventuale documentazione relativa allo stato di mobilità o disoccupazione del lavoratore;
- i prescritti documenti INPS in possesso;
- altre eventuali condizioni concordate tra le parti contraenti ovvero nell'ambito della contrattazione di II livello;
- l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge.

L'azienda rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.

E' facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

L'azienda deve consegnare gratuitamente ai lavoratori, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia del presente C.C.N.L..

Art. 14 - Periodo di prova

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

- Quadri: 270 giorni
- Primo livello: 240 giorni
- Secondo livello: 210 giorni
- Terzo livello: 180 giorni
- Quarto livello: 150 giorni
- Quinto livello: 120 giorni
- Sesto Livello : 90 giorni

I giorni indicati per i rispettivi livelli sono da intendere quali giorni di calendario.

Nel corso del periodo di prova e fino al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da entrambi le parti senza obbligo di preavviso ma con diritto al trattamento di fine rapporto, ai ratei di tredicesima e di premio di produttività e partecipazione maturati, all'indennità sostitutiva delle ferie.

Il periodo di prova rimane sospeso in caso di malattia e/o infortunio del lavoratore assunto in prova al 4°, 5° ovvero 6° livello.

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

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

TITOLO VII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

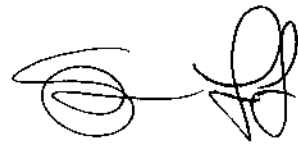
Art. 15 - Anzianità di servizio

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

Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 3% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo rispetto al compimento del terzo anno di anzianità servizio, per un massimo di dieci scatti triennali.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati ovvero da maturare.






TITOLO VIII – MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art. 16 - Mobilità e mercato del lavoro

Fatta salva la facoltà per l'Azienda di ricorrere, in rapporto alle sue differenti esigenze, agli strumenti idonei di legge e ai contratti di solidarietà le Parti stipulanti convengono in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, di poter concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti più opportuni al fine di circoscrivere, per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente, con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 17 - Distacco

L'Azienda, al fine di soddisfare un proprio interesse, ha facoltà di porre temporaneamente a disposizione di un soggetto terzo, uno o più dipendenti.

Ai fini della legittima instaurazione del distacco, è necessario che ricorrano i seguenti presupposti:

- a) sussistenza di un interesse al distacco in capo all'Azienda distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante;
- b) titolarità in capo all'Azienda distaccante del rapporto di lavoro;
- c) temporaneità del distacco, da intendersi come non definitività della prestazione lavorativa presso il soggetto distaccatario.

Il rapporto economico con il lavoratore interessato al distacco rimarrà in capo all'Azienda distaccante datrice di lavoro mentre l'operatività, ivi compresi il potere direttivo e il controllo disciplinare, saranno delegati al soggetto distaccatario durante l'intero periodo del distacco.

Il distacco non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

È demandata alla contrattazione aziendale la pratica attuazione dell'istituto del distacco, nel rispetto della normativa vigente in materia./

Art. 18 - Appalto

Le Parti Sociali stipulanti, preso atto delle caratteristiche del settore e del ricorso generalizzato ai contratti di appalto, in particolare in riferimento ai frequenti turn-over nei rapporti tra Aziende e alla temporaneità, occasionalità e stagionalità degli appalti, concordano nell'obiettivo primario della salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi.

Le Parti stipulanti delineano in materia di cambio di appalto la seguente disciplina, vincolante per tutte le Aziende produttrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le aziende committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica.

La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori a 3 mesi né in riferimento ad appalti con meno di 5 lavoratori.

Restano esclusi dalle presenti previsioni i dipendenti quadri, quelli inquadrati dal 1° al 3° livello e quelli con un'anzianità nell'appalto inferiore a 3 mesi.

In presenza di cessazione di appalto, l'Azienda cessante è tenuta a darne preventiva comunicazione scritta, non oltre i 30 giorni lavorativi antecedenti alla data di cessazione, alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, indicando, oltre alla consistenza numerica dei lavoratori in esubero, le seguenti informazioni relative a ciascuno di essi:

- dati personali;
- codice fiscale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda cessante;
- anzianità nell'appalto;

- orario lavorativo settimanale;
- livello di inquadramento;
- riconoscimento di eventuali assegni *ad personam* e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto;
- titoli di studio /professionali e formazione;
- lista del personale assunto ai sensi delle Leggi n. 482/1968 e n. 68/1999.

La comunicazione di fine appalto da parte dell'Azienda cessante, è considerata apertura della procedura per licenziamenti individuali e plurimi per giustificato motivo oggettivo.

L'obbligo di comunicazione scritta è previsto anche in capo all'Azienda committente, tenuta ad indicare alle suddette rappresentanze sindacali, nei tempi di cui al 5 comma, i riferimenti dell'Azienda subentrante, i termini del nuovo appalto, la consistenza numerica dei lavoratori impiegati e i piani di sicurezza.

A seguito delle anzidette comunicazioni, i rappresentanti sindacali potranno chiedere all'Azienda cessante, all'Azienda committente e a quella subentrante un incontro per discutere le problematiche relative al subentro, con particolare riguardo alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla distribuzione degli orari dei lavori ed eventualmente alla attivazione degli ammortizzatori sociali.

In questa sede l'Azienda cessante si attiverà nei confronti dell'impresa subentrante affinché quest'ultima, nel rispetto della propria autonomia imprenditoriale e a parità di condizione contrattuali, dia preferenza all'impiego nell'appalto dei lavoratori in esubero dalla gestione uscente. Qualora l'Azienda subentrante proceda all'assorbimento dei lavoratori suddetti, è tenuta a garantire la loro assunzione senza periodo di prova, l'assunzione con passaggio diretto e immediato dei lavoratori in aspettativa ai sensi della legge n. 31/1970 e la parità di condizioni contrattuali con gli altri lavoratori impiegati nell'appalto per mansioni equivalenti.

Dell'assorbimento dei lavoratori in esubero, l'Azienda subentrante deve dare pronta comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui al presente articolo, indicando i termini contrattuali applicati nei confronti dei lavoratori provenienti dall'Azienda cessante.

TITOLO IX – LAVORO PART- TIME

Art. 19 - Definizione lavoro part- time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa ad orario inferiore rispetto al tempo pieno previsto dal presente contratto.

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. n. 276/2003, le Parti Sociali contraenti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'azienda, nell'ambito delle verifiche periodiche con le O.O.S.S., comunicherà l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e del ricorso al lavoro supplementare.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Qualora venga concordato tra le parti il passaggio dal contratto a tempo pieno al tempo parziale, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti Sociali contraenti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Assunzione

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto e, in quest'ultimo caso, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 12 del presente C.C.N.L..

Minimo orario

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato dal contratto individuale, fermo restando che non può essere inferiore alle 10 ore lavorative settimanali ovvero alle 2 ore lavorative giornaliere.

Al secondo livello di contrattazione possono essere siglate intese in materia di durata della prestazione, in relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali e alle particolari condizioni dei lavoratori.

Obblighi di comunicazione

L'azienda è tenuta ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale E.BI.N.I.S.P. ovvero se costituiti l'E.BI.T.I.S.P. territorialmente competente, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, al trattamento 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:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- 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.

Periodo di comporto 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.

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.

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 verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

Part-time temporaneo in caso di malattia o assistenza a familiari

Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta alla propria Azienda per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi. Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:

- malattia oncologica;
- assistenza a persona anziana non autosufficiente;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;
- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'Azienda non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.

Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'Azienda, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà al lavoratore titolo preferenziale nel passaggio stesso.

TITOLO X – CONTRATTO DI APPRENDISTATO E PRATICA PROFESSIONALE

Art. 20 - Disciplina generale apprendistato

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge e dalle relative disposizioni regionali in materia.

Le Parti Sociali contraenti considerano il ruolo dei rapporti di lavoro con contenuto formativo centrale e preminente per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo nonché per l'incremento dell'occupazione giovanile, anche alla luce dell'attuale fase di riforma legislativa del settore.

Ai sensi della riforma introdotta nel luglio 2011 dal Testo Unico sull'apprendistato, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ovvero dei lavoratori in mobilità.

Tipologie apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

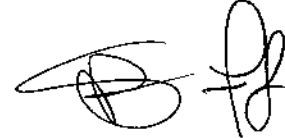
- a) apprendistato per la qualifica professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca;

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le Parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

Numero complessivo apprendisti

Il datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato un numero complessivo di apprendisti non superiore al 50% del personale qualificato in servizio presso il datore di lavoro stesso. Qualora nel suo organico manchino lavoratori qualificati o specializzati ovvero siano in numero inferiore a tre, il datore di lavoro non potrà assumere un numero di apprendisti superiore a tre.

Il precedente comma trova applicazione anche in caso di assunzione di apprendisti per il tramite di agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003.



Per procedere all'assunzione di apprendisti, l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi ovvero siano stati licenziati per giusta causa o coloro che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La suddetta limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti

La procedura di assunzione di un apprendista segue le medesime regole previste per legge per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato; pertanto è necessario che le parti stipulino e sottoscrivano il contratto di lavoro e che il datore di lavoro proceda ad inviare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

In contratto dovrà avere forma scritta e indicare: la prestazione oggetto del contratto, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico, il piano formativo individuale che deve essere definito entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto, anche attraverso appositi moduli e formulari definiti dalla contrattazione collettiva.

Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato può essere inserito un periodo di prova entro il quale le parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto stesso, deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione dell'apprendista.

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

Durata

Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e connesse al percorso formativo da svolgersi (apprendistato professionalizzante, qualificante, di alta formazione).

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro può recedere dal rapporto mediante disdetta scritta comunicata al lavoratore, senza obbligo di preavviso e di motivazione.

Qualora il recesso sia anteriore o successivo alla scadenza del periodo di formazione, trova applicazione la disciplina ordinaria prevista in materia dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

In presenza di eventi particolari (congedi parentali, malattie, infortunio, maternità, ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto), è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, qualora le assenze dell'apprendista, considerate singolarmente, abbiano una durata superiore ai 30 giorni.

In caso di proroga, il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.

Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione di cui al comma precedente deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

Livelli di inquadramento professionale

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per i primi 24 mesi del periodo formativo;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato a partire dal 25° mese fino al termine del periodo formativo.

A titolo esemplificativo l'apprendista assunto per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 3° livello del presente CCNL verrà inquadrato per i primi 24 mesi al 5° livello percependo il relativo trattamento economico e a partire dal 25° mese dovrà essere inquadrato al 4° livello.

Nel caso in cui l'inquadramento finale sia al 4° livello, per i primi 24 mesi l'apprendista sarà inquadrato al 6° livello con il relativo trattamento economico e a decorrere dal 25° mese passerà al 5° livello.



Qualora l'inquadramento finale previsto al termine del periodo di apprendistato sia al 5° livello, per i primi 36 mesi il lavoratore sarà inquadrato al 6° livello con il relativo trattamento economico e successivamente passerà al 5° livello.

Trattamento normativo ed economico

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge.

L'apprendista ha diritto al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al corrispondente trattamento economico.

All'apprendista è riconosciuto inoltre il diritto, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR. n. 792/1985, di usufruire di trentadue ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria comprende l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'assicurazione contro le malattie, l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, la maternità, l'assegno familiare.

Orario di lavoro

Agli apprendisti maggiorenni si applica la medesima disciplina dell'orario di lavoro prevista da presente CCNL per gli altri lavoratori subordinati.

Resta salva la facoltà del datore di lavoro di assumere un apprendista con un contratto a tempo parziale a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al compimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato e che l'impegno formativo venga adempiuto in misura identica a quello previsto per gli apprendisti assunti a tempo pieno.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- 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;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto 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.

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla 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 la 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 non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), 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.



Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, a completo carico del datore di lavoro;
- b. per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal vigente 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. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

L'apprendista avrà diritto ad un'integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda di cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

- c. Nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsti dal C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 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.

Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4° al 20° giorno;
- 90% dal 21° giorno in poi.

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

Finanziamento percorsi formativi aziendali

Le aziende interessate all'organizzazione dei percorsi formativi aziendali per i propri apprendisti possono accedere agli appositi finanziamenti erogati dai Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 e all'art. 12 del D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. e ai Fondi costituiti dalle Parti Sociali stipulanti il presente CCNL.

Acquisizione qualifica professionale

Le competenze professionali acquisite dall'apprendista al termine del periodo di formazione debbono essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui all'intesa tra Governo, Regioni e Parti Sociali del 17 febbraio 2010.

La formazione svolta durante il rapporto di apprendistato e la qualifica professionale eventualmente acquisita al termine del percorso formativo, devono essere registrate a cura dell'azienda nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.lgs. n. 276/2003, sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma precedente.

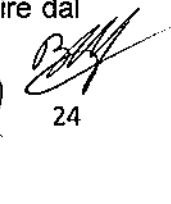
Nelle more della definizione del repertorio delle professioni, si farà riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Limiti numerici

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti Sociali contraenti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D. Lgs. n. 276/2003 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero con contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal



compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 226/2005.

Con il contratto di apprendistato il lavoratore viene assunto dall'azienda per ottenere, attraverso un addestramento teorico-pratico, la possibilità di una successiva contrattualizzazione al III°, IV°, V°, VI° livello del presente contratto o un'adeguata formazione tecnico-professionale che faciliti all'apprendista l'ingresso nel mondo del lavoro.

Durata

La durata massima del periodo di formazione per l'apprendistato professionalizzante non può essere superiore ai 36 mesi, ai sensi del Testo Unico Dlgs. n.167/2011.

Livello di inquadramento di ingresso dell'apprendista	Durata minima del periodo formativo
3° livello	24 mesi
4° livello	20 mesi
5° livello	18 mesi
6° livello	12 mesi

Formazione – disciplina generale

La formazione farà sì che l'apprendista guadagni anche un certo numero di crediti formativi da far valere in seno a eventuali corsi, regionali e universitari, organizzati dalla federazione italiana degli investigatori privati di concerto con gli enti bilaterali e sulla base del progetto nazionale di categoria.

La formazione professionale nell'apprendistato si svolge di norma all'interno dell'azienda mediante affiancamento o all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi.

Il monte ore di formazione esterna sarà definito dalle norme di legge nonché dai Regolamenti Regionali e dal contratto formativo. Nelle Regioni e nelle Province autonome che non hanno ancora provveduto all'emanazione della relativa legge regionale in materia, il contratto rimanda per l'instaurazione del contratto di apprendistato alle norme di legge.

Al secondo livello di contrattazione è demandata la determinazione delle specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenuto conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

Le Parti stabiliscono che almeno la metà delle ore di formazione dedicate alla formazione trasversale e di base devono essere somministrate in collaborazione con gli Enti di formazione delle OO.SS. stipulanti il presente contratto e/o con l'Ente Bilaterale Nazionale e/o territoriale competente di cui al presente Contratto.

Il datore di lavoro che non realizza al proprio interno la formazione teorica prevista ai vari livelli dell'apprendistato deve consentire al lavoratore la frequenza presso strutture autorizzate ad erogare detta formazione, pena la perdita delle agevolazioni contributive nonché salariali dell'apprendista stesso.

A tale riguardo il Ministero del Lavoro ha specificato nella Circolare n.78 del 09.11.2000 che l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione esterna ed eventuali assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste e imputabili unicamente agli allievi stessi, che devono essere debitamente certificate.

Inoltre, perché il datore di lavoro possa usufruire delle agevolazioni contributive, occorre che l'apprendista assentatosi dalle attività formative, partecipi alle iniziative di recupero eventualmente programmate fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista.

Formazione - contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del Lavoro.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante e possono essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico.

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

omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai sensi del presente C.C.N.L..

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

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le specificità delle diverse professionalità che compongono il settore investigativo.

Addestramento presso diversi datori di lavoro

Gli eventuali periodi di addestramento compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

Rinvio alla legge

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

Art. 21 – Pratica professionale

Ai fini del riconoscimento della titolarità di un istituto di investigazione privata, tra i requisiti richiesti dal Decreto ministeriale n. 269/2010 allegato G punto 1 al momento della richiesta della licenza di investigazione privata, l'interessato deve aver svolto per almeno un triennio un periodo di pratica come dipendente presso un investigatore privato e al termine di tale periodo svolto proficuamente conseguirà un attestato rilasciato dal suo datore di lavoro che certifichi il periodo di pratica prestata.

Durante il suddetto periodo, al datore di lavoro viene riconosciuta la facoltà di applicare nei confronti del praticante la disciplina di cui all'art. 20 del presente CCNL relativamente ai livelli di inquadramento e al trattamento normativo ed economico.

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nei confronti di chi deve svolgere un periodo triennale di pratica al fine di poter divenire investigatore privato dipendente, ai sensi del D.M. di cui al primo comma.

TITOLO XI – CONTRATTO DI INSERIMENTO

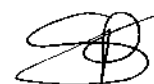
Art. 22 - Contratto di inserimento

Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:

- a. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b. disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f. persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Disciplina del rapporto

Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:



- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'Azienda abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
 - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
 - i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.
- I datori di lavoro prima di assumere lavoratori con contratto di inserimento, sono tenuti a darne comunicazione per iscritto all'Ente Bilaterale E.BI.N.I.S.P. ovvero se costituito all' E.BI.T.I.S.P. territorialmente competente.

In mancanza di forma scritta del contratto e/o di sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato piano individuale di inserimento il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Periodo di prova

Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

Durata del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento ha una durata:

- non inferiore a 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrature nel 6° e 5° livello;
- non inferiore a 12 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrature nel 4° e 3° livello;
- non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrature in livelli superiori al 3°.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi previa certificazione da parte dell'E.BI.N.I.S.P. ovvero se costituito all' E.BI.T.I.S.P. territorialmente competente.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. n. 368/2001 e succ. mod.).

Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di un livello, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

L'orario di lavoro del lavoratore con contratto di inserimento non può essere inferiore al 50% del normale orario delle 40 ore settimanali, ferme restando le ore di formazione previste al presente articolo.

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 64.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

In qualsiasi momento l'Azienda può passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Progetto individuale di inserimento

Il progetto individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;

- l'iter formativo, con la previsione del numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo;
- la retribuzione garantita;

Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.

Formazione

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico pratico.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2 lett. i) del D. Lgs n. 276/2003.

In caso di lavoratore portatore di handicap le ore dedicate alla sua formazione teorica, tenuto conto del sua situazione personale, dovranno essere in misura tale da garantirgli una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Nell'ambito della formazione il lavoratore potrà acquisire crediti formativi nell'ambito di corsi formativi anche universitari organizzati dalla Federazione italiana degli investigatori privati di concerto con l'E.BI.N.I.S.P. ovvero se costituito l' E.BI.T.I.S.P. territorialmente competente, sulla base del progetto nazionale di categoria.

Norma di salvaguardia

In considerazione della particolarità del seguente istituto e delle imprese inquadrato dal presente contratto collettivo, resta comunque garantita la facoltà all'Azienda di promuovere contratti di inserimento anche dopo il mancato rinnovo dei lavoratori assunti con tale strumento.

Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto annualmente a fornire all'Ente Bilaterale rispetto alla sede operativa dell'azienda i dati quantitativi sui contratti di inserimento avviati.

TITOLO XII - LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO RIPARTITO

Art. 23 - Gestione flessibilità

Le Parti Sociali stipulanti, consapevoli della particolare situazione di mercato e organizzativa propria del settore, convengono sulla necessità di introdurre strumenti specifici in grado di combinare l'esigenza di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro con l'intera strumentazione flessibile dell'instaurazione del rapporto di lavoro prevista ai sensi del D.lgs. 276/2003, della Legge 133/2008 e successive modifiche.

In caso di necessità di modificare l'orario di lavoro, l'Azienda comunicherà con ogni mezzo idoneo al lavoratore entro 5 ore il cambiamento di orario.

Per il superamento dell'orario normale di lavoro l'azienda attiverà *in primis* gli strumenti di flessibilità e successivamente riconoscerà tale lavoro supplementare come lavoro straordinario e/o supplementare in caso di part-time così come regolamentato dal presente accordo.

Art. 24 - Lavoro intermittente o a chiamata

Campo di applicazione

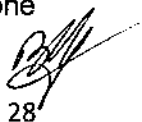
Le Parti Sociali stipulanti, consapevoli delle specificità del settore disciplinato dal presente CCNL - caratterizzato da attività lavorative strettamente correlate ad eventi la cui durata temporale risulta variabile - riconoscono alle aziende la facoltà di stipulare contratti di lavoro intermittente, anche a tempo determinato, senza limitazioni connesse all'età e allo stato occupazionale pregresso del lavoratore.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato, ai sensi della normativa vigente in materia:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della 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 ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

Disciplina del rapporto

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

- a) indicazione della durata 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.

L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l'E.B.I.N.I.S.P. ovvero se costituito l' E.B.I.T.I.S.P. territorialmente competente.

Ai lavoratori assunti, sia a tempo indeterminato sia a termine, con contratto di lavoro a chiamata devono essere riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL, salvo quanto non compatibile con la natura stessa del rapporto di lavoro.

Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente può essere 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:

- minimo tabellare;
- E.D.R.;
- ratei di tredicesima e premio produttività e partecipazione.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto e il pagamento della mensilità supplementare si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

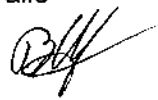
In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente,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

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6 del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.



Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

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 subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Consistenza organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

Art. 25 - Lavoro ripartito

Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dalla disciplina generale normata dal presente C.C.N.L.

Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con congruo anticipo rispetto alla data di effettiva prestazione.

Facoltà e obblighi del lavoratore

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.

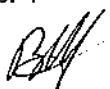
Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto dal paragrafo precedente, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

Impedimento all'esecuzione delle prestazioni contrattuali

L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 cod. civ.

Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.



In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

Periodo di prova

Il periodo di prova è quello previsto dalla disciplina generale del presente C.C.N.L.

Retribuzione

Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

Prestazioni supplementari e straordinarie

Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.

Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui al presente C.C.N.L..

Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Disciplina normativa

Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina del lavoro a tempo parziale di cui al presente C.C.N.L.

Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Obblighi di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.A. e, in mancanza, le OO. SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione va inoltrata entro il primo trimestre di ogni anno all'E.BI.N.I.S.P. ovvero se costituito all' E.BI.T.I.S.P. territorialmente competente.

Dimissioni o licenziamento

Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 26 - Orario di lavoro settimanale

Per la durata normale del lavoro si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque giorni lavorativi ovvero su turnazione in caso di particolari esigenze organizzative dell'azienda.

Per esigenze organizzative la giornata di riposo, di norma cadente di domenica, può essere fruita nell'arco della settimana.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non rientrando in tale accezione il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia



all'interno che all'esterno dell'azienda né le soste comprese tra l'inizio e il termine dell'orario di lavoro giornaliero.

Nel caso di lavoro su turnazione, il personale di turno cessante non potrà lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro il limite di due ore.

Gli orari di lavoro praticati nell'Azienda devono essere esposti in modo da essere agevolmente visibili a tutti i lavoratori.

Art. 27 - Banca delle ore

Il datore di lavoro è tenuto ad istituire una Banca delle Ore aziendale per la gestione delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti.

Nella Banca delle ore vengono riportate per ciascun dipendente le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e/o le ore di non attività per riduzione d'orario, da recuperare nei periodi di più intensa attività lavorativa.

Le suddette prestazioni aggiuntive e le ore della flessibilità non fruite vengono riversate nella banca delle ore e danno diritto al loro recupero obbligatorio. Il periodo entro il quale il recupero delle ore deve essere effettuato sarà concordato per iscritto tra Azienda e lavoratore e comunque non oltre il termine dell'anno solare al quale si riferiscono.

Trascorso il termine di cui al precedente comma senza che il recupero sia avvenuto, l'Azienda remunererà le ore in banca con una maggiorazione del 15% sulla retribuzione oraria ordinaria.

Art. 28 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 26 del presente contratto sono da considerarsi di lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore.

E' data facoltà all'azienda di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale di lavoro nel limite massimo per ciascun lavoratore di 4 ore giornaliere ovvero di 20 ore settimanali.

Le prestazioni aggiuntive entro le 200 ore annue non costituiscono lavoro straordinario, devono essere computate nella Banca delle ore aziendale e il dipendente – sia a tempo indeterminato sia a termine – ha il diritto irrinunciabile al loro recupero attraverso il meccanismo della riduzione oraria delle sue prestazioni lavorative giornaliere da godere prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Qualora le ore di prestazioni aggiuntive richieste dall'Azienda al lavoratore superino le 200 ore annue, il datore di lavoro è tenuto al pagamento di quelle eccedenti con una maggiorazione del 15% sulla retribuzione oraria ordinaria.

Art. 29 - Orario di lavoro multi periodale

Considerato che molte mansioni nell'attività delle investigazioni hanno un'organizzazione lavorativa che impone lunghi periodi di attesa e di non attività, rispetto a tali mansioni la durata dell'orario di lavoro può risultare da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con limite massimo di 51 ore settimanali e di 11 ore giornaliere.


Tenuto conto della variabilità e imprevedibilità dell'attività di investigazione, l'investigatore è tenuto ad effettuare l'orario di lavoro di cui al precedente comma quando una interruzione del suo orario rischia di far perdere gli obiettivi in fase di consolidamento del progetto investigativo.

L'impresa, compatibilmente con le proprie esigenze e con la presenza di medesime qualifiche e mansioni, coordinerà l'orario multi-periodale. In tal caso le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare o straordinario e i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minor prestazione secondo la disciplina della banca delle ore, di cui all'art. 27.

Art. 30 - Clausole di flessibilità tempestiva

In presenza di un'intensificarsi sensibile dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, è riconosciuta all'Azienda la facoltà di aumentare il normale orario settimanale di lavoro di un suo dipendente.

L'azienda comunicherà al lavoratore almeno 48 ore l'aumento dell'orario normale settimanale.



Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente, l'Azienda corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione secondo quanto previsto dal presente Contratto in materia di Banca della Ore.

I soci e i dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

Art. 31 - Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare è da intendere la prestazione lavorativa effettuata dal lavoratore part-time fino al raggiungimento del normale orario di lavoro svolto dal personale a tempo pieno.

Art. 32 - Lavoro ordinario notturno

E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00, sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro.

Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 56 applicando una maggiorazione pari al 15%.

La maggiorazione di cui al precedente comma è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 56.

TITOLO XIV - RIPOSI, FESTIVITÀ, ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 33 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente coincidente con la domenica, può cadere anche in un giorno diverso e/o attuato su turnazione previo accordo tra l'Azienda e il lavoratore.

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.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 15% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 56, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

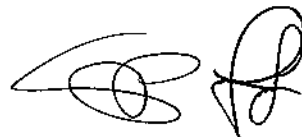
Qualora una delle festività elencate al seguente articolo dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al terzo comma del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 34 – Festività

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, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati al comma precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo con una maggiorazione del 30% della retribuzione di fatto.



Art. 35 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi annui. Agli effetti del computo di tale periodo, la settimana lavorativa è da intendersi di sei giorni lavorativi.

Le ferie sono irrinunciabili e in corso di godimento si interrompono in caso di sopraggiunta malattia o infortunio da comunicarsi prontamente dal lavoratore all'Azienda.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due ~~tre~~ periodi e, compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

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

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 56 del presente contratto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni ovvero licenziamento, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 56 del presente C.C.N.L.

Art. 36 - Assenze

In caso di assenza per grave impedimento, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda al fine di consentire la sua temporanea sostituzione e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento fatti salvi i casi di giustificato impedimento ovvero venute meno le cause di forza maggiore che impediscano la pronta comunicazione.

L'inosservanza delle suddette prescrizioni sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui al presente CCNL, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 56 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 37 - Aspettativa

L'azienda, su istanza del lavoratore, può concedere periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari.

La suddetta aspettativa può essere riconosciuta anche in aggiunta ai periodi già previsti dalla normativa vigente in materia.

L'aspettativa di cui al presente articolo non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Art. 38 - Permessi retribuiti

In relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui al presente Contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

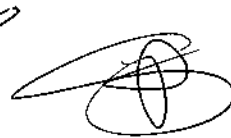
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

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

In casi particolari e su specifica richiesta scritta del lavoratore non in prova, il datore di lavoro potrà concedere in qualunque periodo dell'anno congedi retribuiti da dedurre dal suo eventuale credito di ore registrate nella Banca delle ore aziendale ovvero in mancanza di ore in esubero, dalle ferie annuali del lavoratore.

Art. 39 - Permessi per decesso e gravi 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 la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno 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 della lavoratrice o del lavoratore medesimi. 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.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

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

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.

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 giustifichino la loro richiesta..

Art. 40 - Gravidanza e puerperio

Astensione per maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità previsto ai sensi della vigente legislazione, alla lavoratrice verrà corrisposta l'integrazione all'80% dell'indennità INPS. Resta salva in capo al datore di lavoro la facoltà di corrispondere al lavoratore il restante 20%.

Durante il periodo di astensione facoltativa, fino ad un massimo di 6 mesi a decorrere dal termine del periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice percepirà un'indennità pari al 30% della sua retribuzione.

In riferimento alla Legge n. 90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente Contratto.

Restano salvi i diritti riconosciuti dalla legislazione vigente al padre lavoratore, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Permessi per assistenza

Rientrata in servizio, durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a godere di 2 ore di riposo giornaliero retribuito, anche cumulabili su sua richiesta scritta. Qualora il suo orario lavorativo giornaliero sia inferiore alle 6 ore avrà diritto ad 1 ora di riposo retribuito. di lavoro.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della vigente normativa e giurisprudenza in materia.

Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi dal datore di lavoro che la porterà a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 903/1977.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli disposti dagli artt. 18 e 19 della Legge 635/1934.

E' inoltre riconosciuto alla lavoratrice il diritto ad assentarsi dal lavoro dietro presentazione di apposito certificato medico, a causa di malattie del figlio, anche adottivo, di età inferiore a tre anni,



godendo di un permesso retribuito ovvero usufruendo di eventuali ore in esubero previste dalla Banca delle ore aziendale. Il suddetto diritto è riconosciuto ai sensi di legge anche al padre lavoratore.

I periodi di assenza di cui al presente articolo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 30 dicembre n. 1204/1971 e al trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti in materia.

Congedi parentali fino ai primi otto anni minore

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi otto 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:

- 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, elevabile 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 (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) 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 o gratifica natalizia.

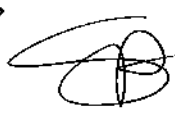
Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della Legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

Ai sensi dell'art. 42 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla Legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni 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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.



Art. 41 - 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 computato escludendo i giorni festivi.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente Contratto.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Art. 42 - Permessi e congedi per studio

Le Parti Sociali contraenti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

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

Formazione professionale: i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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

Congedi per formazione permanente: la durata massima è di 11 mesi, continuativo o frazionato, per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative, diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

- a) **Lavoratori studenti universitari**, oltre al monte ore triennale, la concessione, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro.

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

Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

- b) **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali**, oltre al monte ore triennale, la concessione, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

I permessi di cui alle precedenti lettere saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).



Disposizioni generali

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di studio o formazione 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 e 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 il 3% 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.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua di cui al comma precedente, la Direzione aziendale, d'accordo con la RSA se presente nell'azienda, procederà a ridurre in misura proporzionale le ore di permesso richieste da ciascun lavoratore interessato fino al raggiungimento del monte ore annuo complessivo.

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

Art. 43 - 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, 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.

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.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

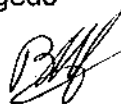
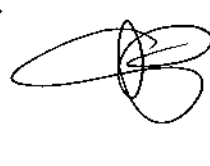
Art. 44 - Periodo di congedo

Disciplina della richiesta di congedo

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, 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 20 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 i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 39 del presente Contratto, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.



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.

Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 45 - Risoluzione delle controversie

Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competenti a livello territoriale, ovvero in sua assenza quella Nazionale, di cui al presente C.C.N.L.

Art. 46 - Sospensione del lavoro

In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'art. 56 del presente Contratto, salvo i casi in cui la sospensione derivi da pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero casi di forza maggiore.

TITOLO XV – MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 47 - Malattia e infortunio

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

Ai sensi della Legge n. 183/2010 il lavoratore non è più tenuto a procedere all'invio cartaceo del certificato di malattia alla propria azienda in quanto spetterà direttamente al medico di base di trasmettere per via informatica all'Inps il certificato, tramite un sistema operativo chiamato Sac (Sistema di accoglienza centrale).

All'azienda è riconosciuta la facoltà di richiedere al lavoratore in malattia il numero di protocollo identificativo del certificato inviato on line dal medico all'INPS; tale obbligo di comunicazione potrà essere ottemperato dal lavoratore anche a mezzo e-mail ovvero sms.

Qualora nel periodo di malattia o infortunio cadano delle festività, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'art. 56 del presente Contratto.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari ovvero ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere prontamente comunicato all'azienda.

Qualora durante le fasce orarie di reperibilità presso il recapito comunicato all'INPS, il lavoratore non venga trovato dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche e non vi sia alcun giustificato motivo, il lavoratore 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. 62.

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 in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;



b) per la malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 mesi.

Per poter decorre 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.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto 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 decida di procedere al licenziamento del lavoratore, è tenuta a corrispondergli il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora non vi sia licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato la conservazione del posto cessa al sopraggiungere della data di scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

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

Art. 48 - Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro di cui al precedente articolo, 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. Qualora il lavoratore sia affetto da una patologia grave e continuativa per i primi 2 mesi di cui al precedente comma avrà diritto ad un indennizzo nella misura del 100% della propria retribuzione.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta 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 comporto.

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

Art. 49 - Trattamento economico e normativo 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 alle normali scadenze dei periodi di paga:

1. una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia a decorrere dal 21° e per l'intero periodo di comporto, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 Legge n. 833/1978. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare al lavoratore l'indennità di cui al precedente comma, il cui importo sarà posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, ai sensi degli artt. artt. 1 e 2 della Legge n.33/1980;
2. alla normale retribuzione corrisposta dal datore di lavoro durante il periodo di carenza (corrispondente ai primi 3 giorni di malattia). Nel caso in cui la malattia si protragga per 4 giorni ovvero abbia durata superiore, il lavoratore ha diritto a percepire una integrazione

dell'indennità posta a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

Giorni di malattia	Indennità (% della retribuzione giornaliera netta)
1. per i primi 3 giorni di malattia	Indennità al 75%
2. per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno	Indennità al 60%
3. per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno	Indennità al 80%

Per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica), oltre il 180° giorno di malattia, il lavoratore conserverà solo il diritto alla conservazione del posto di lavoro, per massimo 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.

Restano esclusi dalla suddetta disciplina della precedente tabella: ricoveri ospedalieri, day hospital, emodialisi, evento di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni, sclerosi multipla o patologie.

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 55 del presente C.C.N.L..

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. n. 33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.

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 tempo determinato, 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'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Art. 50 - Trattamento economico e normativo per infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR n. 1124/1965, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 56 per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal 1° giorno seguente quello dell'infortunio, al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, spetta a carico dell'azienda una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente:

1. il 60% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
2. il 90%, per i giorni dal 5° al 20°;
3. il 100% a partire dal 21° giorno della retribuzione giornaliera netta.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

I lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, scaduti i 180 giorni di periodo di comporto, su richiesta hanno diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita, per l'intera durata infortunio. L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del Testo Unico 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.

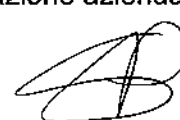
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

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

TITOLO XVI – TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 51 – Svolgimento attività lavorativa

Considerando le particolari esigenze che caratterizzano il settore le Parti Sociali contraenti concordano che i lavoratori potranno essere impegnati nelle svolgimento delle loro attività professionali in località fuori dalla sede aziendale, come da contrattazione aziendale e individuale.



Qualora al lavoratore vengano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno ad esclusivo carico dell'Azienda.

Nel caso di utilizzo ai fini di servizio di mezzi di locomozione di proprietà del lavoratore ovvero nelle sue disponibilità, l'Azienda è tenuta a riconoscergli un rimborso spese forfettario di Euro 0.35/ km percorso se il veicolo è di cilindrata fino a 1.600cc. ovvero Euro 0.40/km se la cilindrata è fino a 2.000 cc. ovvero di Euro 0.45 per cilindrata superiore.

Art. 52 – Trasferta e missione

Al lavoratore dovranno essere coperte tutte le spese, comprese il vitto e alloggio, eventualmente sostenute ai fini del servizio affidato. Le modalità di rimborso verranno determinate da regolamento aziendale che potrà disporre la loro anticipazione da parte dell'Azienda ovvero il pagamento di una quota forfettaria o il rimborso a piè di lista, previa documentazione delle spese sostenute.

L'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in trasferta che non possa rientrare nella propria abitazione a fine giornata, una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da contrattazione territoriale, oltre al rimborso delle spese di cui al 1° comma e di ogni altra eventualmente sopportata per conto dell'Azienda.

Tale rimborso dovrà essere corrisposto al termine del mese di riferimento.

Art. 53 - Diaria giornaliera per trasferta all'estero

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera non inferiore al 50%, da calcolarsi sulla paga base conglobata per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

Art. 54 - Trasferimenti

In presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'azienda può disporre il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, previa comunicazione per iscritto consegnata al lavoratore interessato con congruo preavviso.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per la via più breve, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al precedente comma, l'azienda può decidere di riconoscere al lavoratore una congrua diaria per lo stesso e ciascuno dei suddetti familiari, per il tempo strettamente necessario al trasferimento. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco.

Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui al secondo comma fino a otto giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, dovranno essere trasferiti per ultimi, salvo diverso accordo tra le parti.

Qualora a seguito del trasferimento il lavoratore sia tenuto al pagamento di un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, l'azienda è tenuta a rimborsare al lavoratore la spesa sostenuta fino ad un massimo di sei mensilità, salvo opportunamente documentata.

In caso di trasferimento di un dipendente con responsabilità di direzione esecutiva, l'azienda è tenuta a corrispondergli fino ad un massimo di nove mesi a fronte di un'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

In caso di successivo licenziamento, il dipendente trasferito ha diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della famiglia nel luogo di provenienza, purché si proceda entro sei mesi dall'ultimo giorno effettivo di lavoro presso l'azienda, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 55 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;



- b) terzi elementi;
- c) rateo di tredicesima mensilità, se concordato col lavoratore;
- d) indennità di funzioni direttive per il quadro;
- e) scatti di anzianità maturati;
- f) eventuali assegni *ad personam* e/o superminimi di merito e/o collettivi;
- g) premio aziendale di produttività;
- h) altre voci derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice stabilito dall'IPCA, in attuazione del nuovo Accordo Interconfederale del 22.01.2009 tra Governo e Parti Sociali, in mancanza di tale dato, sarà erogato un aumento provvisorio, con possibilità di conguaglio in più o in meno, del 3%, sulle paghe in vigore alla data del 31.12.2012.

Art. 56 - Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 55 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo.

Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie ovvero una tantum e di 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 - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - 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. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

Art. 57 - Divisore orario

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "168". Mentre la quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per "28".

Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dal lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente titolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 58 - Paghe contrattuali

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti:

Livello di inquadramento	Dal 1 dicembre 2011	Dal 1 dicembre 2012	Dal 1 dicembre 2013
Quadri*	1725,00*	1754,00*	1785,00*
I° livello	1532,00	1558,00	1586,00
II° livello	1349,00	1372,00	1397,00
III° livello	1237,00	1258,00	1281,00
IV° livello super	1198,00	1227,00	1258,00
IV° livello	1127,00	1144,00	1165,00
V° livello super	1098,00	1116,00	1139,00
V° livello	1054,00	1072,00	1093,00
VI° livello	995,00	1010,00	1027,00

* Non comprensiva di indennità di funzione di cui all'art. 2 del CCNL

A seguito di aumenti nella suddetta tabella, qualora l'azienda abbia precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dall'azienda nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L..

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né 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 della tabella, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Il sistema retributivo di cui al presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente adottato, fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti dalla contrattazione collettiva di II° livello stipulate anteriormente all'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

TITOLO XVIII – MENSILITA' AGGIUNTIVE

Art. 59 – Tredicesima mensilità

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, esclusi gli assegni familiari.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art. 56 spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

Art. 60 - Premio Produttività e Partecipazione

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio di produttività e partecipazione, il cui importo è determinato per una parte fissa dalle giornate effettivamente lavorate dal singolo dipendente e per una parte variabile dagli obiettivi raggiunti dal lavoratore.

Ai fini della determinazione della presenza del lavoratore in azienda e della quota del relativo premio, sono da intendersi come giorni di assenza tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e le aspettative non retribuiti, l'astensione facoltativa per maternità.

Contrariamente non rientrano tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti ai sensi dell'art. 38 i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Giorni lavorativi di assenza/anno	Percentuale premio presenza (%)
Da 0 al 2° giorno	120
Dal 3° al 4° giorno	115
Dal 5° al 8° giorno	110
Dal 9° al 10° giorno	105
Dal 11° al 12° giorno	100
Dal 13° al 14° giorno	90
A partire dal 15° giorno	80

Non sono assorbibili nel calcolo di tale premio i giorni di ferie, gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale e collettivo.

A livello aziendale, il premio di produttività e partecipazione potrà essere articolato con la previsione di ulteriori forme di premialità legate agli obiettivi raggiunti dal lavoratore, in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, alla sua disponibilità e flessibilità negli incarichi, al rispetto dei tempi di ultimazione dell'incarico affidato e ad ogni altro elemento determinato a livello di contrattazione territoriale e/o aziendale.

TITOLO XIX – NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 61 - Norme comportamentali

Nello svolgimento della propria attività professionale, il lavoratore è chiamato al pieno rispetto dei doveri inerenti le sue mansioni, ad attenersi alle istruzioni impartite dai suoi superiori, alla tenuta di comportamenti conformi ad eventuali regolamenti aziendali e comunque corretti nei riguardi dei propri colleghi, a tutti i livelli aziendali, rispetto a clienti e a soggetti terzi in generale con i quali entra in contatto nell'esecuzione delle proprie prestazioni lavorative.

Al lavoratore è fatto divieto assoluto di accettare somme di denaro ovvero altri beni a titolo di compenso per la propria prestazione lavorativa per conto del proprio datore di lavoro da parte di altre aziende, clienti ovvero soggetti terzi, senza l'autorizzazione espressa della Direzione aziendale.

Le norme di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Art. 62 - Provvedimenti disciplinari

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

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sei giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre dieci giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.

L'Azienda 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 gli argomenti a propria difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi cinque 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 e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

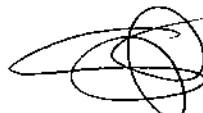
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dalla normativa vigente in materia.

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

- a) **Rimprovero verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b) **Rimprovero scritto:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c) **Multa:** vi si incorre per:
 - 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
 - 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - 3) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;



- 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

In caso di assenza ingiustificata di un operatore di vendita non superiore ai 3 giorni, la multa consisterà in una trattenuta della retribuzione giornaliera di non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti Sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare.

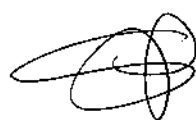
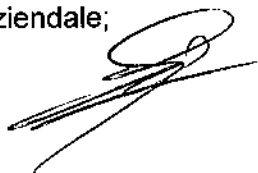
d) **Sospensione:** vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre giorni;
- 3) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori;
- 5) grave negligenza nell'effettuazione del servizio e/o dei compiti affidati con danni ad Azienda e/o cliente;
- 6) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 7) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- 8) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
- 9) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 10) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 11) addormentarsi in servizio involontariamente, anche previa predisposizione di quanto necessario allo scopo del servizio affidato.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alla successiva lettera e) (licenziamento).

e) **Licenziamento:** vi si incorre, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre tre giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza dei luoghi da sorvegliare;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- 6) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
- 7) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) danneggiamento grave e volontario di beni aziendali e/o di terzi;
- 9) rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
- 10) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 11) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- 12) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;



- 13) concorrenza sleale;
- 14) grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 15) atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
- 16) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- 17) Reiterata inosservanza al divieto di fumare dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza del luogo dove viene eseguita la prestazione lavorativa.

L'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore il provvedimento licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento della comunicazione.

L'azienda qualora, decida di procedere alla sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di sei giorni, è tenuta a darne comunicazione al lavoratore nel provvedimento di licenziamenti do cui al comma precedente; durante i suddetti 6 giorni, il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni a suo discarico.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

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

TITOLO XX – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 63 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dandone comunicazione per iscritto alla controparte con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, dandone preavviso nei termini di cui all'articolo seguente.

Art. 64 - Periodo di preavviso

Il periodo del preavviso è il seguente:

livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 3 anni	Anzianità di servizio tra 3 e 5 anni	Anzianità di servizio oltre i 5 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	45 giorni	60 giorni	90 giorni
4° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° livello	15 giorni	20 giorni	30 giorni

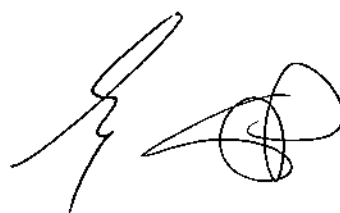
I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

In caso di dimissioni del lavoratore, la durata del periodo di preavviso di cui alla suddetta tabella dovrà essere ridotta del 50%.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei suddetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Qualora il dipendente si dimetta senza osservare in tutto o in parte il rispetto del periodo di preavviso, l'azienda ha diritto a ritenergli una somma pari all'importo della retribuzione di fatto a copertura dei giorni di mancato preavviso, comprensiva dei ratei di tredicesima e premio presenza. In caso di dimissioni, le parti potranno accordarsi nella cessazione del rapporto di lavoro senza il rispetto del periodo di preavviso, con rinuncia dell'azienda al relativo importo sostitutivo.

In presenza di licenziamento, l'azienda ha facoltà di risolvere in tronco il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del mancato preavviso.



Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

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

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima e quattordicesima mensilità.

Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 45 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, sia a tempo indeterminato sia a termine, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto ai sensi della normativa vigente.

Anticipazione del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 del codice civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in Azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della Legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b) acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

TITOLO XXI – SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 66 - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.



L'Azienda attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza al dettato del D.Lgs. n. 81/2008.

quanto non previsto dal presente Contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'Azienda sempre che queste non modifichino o non siano in contrasto con quelle di legge e del presente Contratto.

L'impresa si adopererà inoltre a garantire il rispetto di quanto previsto dal D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

TITOLO XXII - TUTELA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Art. 67 - Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti Sociali stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le Parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore.

L'Azienda è tenuta ad impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. ovvero le rappresentanze sindacali territoriali aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori.

Art. 68 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Commissione Paritetica per le Pari Opportunità - Le Parti stipulanti in presente Contratto, hanno infatti deciso di costituire un'apposita Commissione Paritetica per le Pari Opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita a livello nazionale presso l'Ente Bilaterale di cui al presente C.C.N.L. è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

Procedura e sanzioni - Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.



TITOLO XXIII - DECORRENZA E DURATA

Art. 69 - Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. ha vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e decorre dal 1 dicembre 2011 con scadenza il 1 dicembre 2014.

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA e pari al 32% dal 7°mo al 12°mo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'Azienda corrisponderà come anticipazione degli aumenti dovrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi.

TITOLO XXIV - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA- DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 70 - Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L..

L'Azienda è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

Art. 71 - Distribuzione C.C.N.L.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 72 - Contributi di assistenza contrattuale

All'atto del recepimento del presente C.C.N.L. i datori di lavoro comunicheranno per iscritto e provvederanno a trattenere ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute la sottoscrizione contrattuale pari ad € 20,00.

Resta salva la facoltà del suddetto lavoratore di rifiutare il trattenimento di cui al punto 1 informandone per iscritto il datore di lavoro entro e non oltre 2 mesi dal ricevimento della comunicazione richiesta di cui al punto 1.

In caso di mancata comunicazione di cui al precedente comma, l'azienda provvederà a trattenere la suddetta quota associativa straordinaria, una sola volta, sulla retribuzione mensile immediatamente successiva alla scadenza della data di cui al suddetto punto.

Le quote trattenute vanno inviate presso la Banca Popolare di Milano sul c/c bancario n° 8121 intestato a Fesica - Confsal, codice IBAN: IT07D0558403205000000008121.

Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto.

Art. 73 - Disposizioni finali

L'Azienda che intenda avvalersi del presente Contratto Collettivo, è tenuta a inviare apposita comunicazione scritta alle Parti Sociali stipulanti e ad essere in regola con i versamenti dovuti all'Ente Bilaterale. In caso contrario, il presente CCNL non produrrà i suoi effetti né l'Azienda potrà invocarne l'applicazione.

