Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011 :

- **Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;**
- **Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy**

L'Anno 2019, il giorno 25 del mese di febbraio, in Roma, in Via Duilio n. 13, si sono incontrati:

LAIT Cert - Libera Associazione Italiana per la qualificazione e certificazione dei Consulenti Tributari e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Segretario Federale Silvia Saccani e da una delegazione composta da Mastroianni Nicola, Lecchi Laura Angela, Antonio Tusa e Fausto Perazzolo Marra

con l'assistenza della
LAIT - Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributari e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Presidente Paolo Frighetto, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin, dal Segretario Nazionale Fausto Perazzolo Marra e da una delegazione composta da Giammarino Battistella, Rino Rossetto, Enzo Passarella

e della
CONFTERZIARIO, Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa nella persona di Giancarlo Badalin, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali e dal Presidente Confederale Fausto Perazzolo Marra,

AIESIL – Ass. Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, rappresentata dal Presidente Antonio Malvestuto, dal Vice Presidente Raffaella Malvestuto e da una delegazione composta da Fabrizio Bottini, Stefano Bottari, Andrea Rossi, Gianni Presepi, Sandro Squassoni, Serena Delucchi, Angelo Di Meo, Francesco Brando, Stefano Lanza, Mauro Rossato, Angelo Fingo, Tiziana D'Annunzio e Barbara Belcaro

E

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Luca Malcotti, assistito dal Vice Segretario Luigi Giulio De Mitri Pugno e da una delegazione composta da: Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, Davidde Antonio, De Luca Giuseppe, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo,Verrino Antonio

con l'assistenza della
U.G.L. – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Confederale Ezio Favetta

con la consulenza giuridica dell'Avv. Anna Tauro

per sottoscrivere il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011:

- Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;
- Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy".

PREMESSA

"Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinati dalla L. n. 183/2011:

- **Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;**
- **Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy"**

La legge n. 4/2013 che ha sancito il riconoscimento delle professioni "non organizzate in Ordini o Collegi," rappresenta un momento importante della modernizzazione del sistema professionale italiano, riducendo la distanza e la separatezza tra professioni convenzionalmente ritenute di rango superiore ovvero organizzate in Ordini e quelle percepite come di "serie inferiore" che sono le più nuove, nate sull'onda delle trasformazioni economiche, tecnologiche e sociali degli ultimi anni. L'emersione di tale bacino professionale ha avuto particolare rilievo nel campo dei servizi intellettuali con particolare riferimento all'area economica, giuridica e della formazione. In tale contesto si è dato giusto rilievo ai coerenti e moderni principi e posizioni liberizzatrici che, per poter completare il percorso legislativo, devono necessariamente trovare un opportuno completamento, nell'interscambio tra il mondo delle imprese e quello delle libere professioni, sempre nel rispetto del perimetro entro il quale ciascuna attività, sia quella professionale regolamentata ovvero quella relativa ai ruoli non ordinistici, debba essere rigorosamente incardinata rispondendo al sistema delle regole così statuito. Centrale diventa quindi l'acquisizione di competenze professionali, per le quali la stessa legge n. 4/2013 prevede un sistema di certificazione su base volontaria. Nel funzionamento di tale sistema un ruolo essenziale è ricoperto proprio dalle associazioni di rappresentanza, chiamate a promuovere la costituzione di organismi di certificazione, partecipare alla redazione della normativa tecnica UNI e rilasciare un'attestazione di qualità dei servizi offerti. La certificazione assume così valenza trasversale, quale mezzo di regolazione dei rapporti associativi interni e strumento finalizzato al regolare funzionamento del mercato, attraverso la presenza di professionisti in possesso di competenze coerenti con gli standard qualitativi delle professioni.

Il processo evolutivo delle professioni non ordinistiche e il conseguente sviluppo delle libere Associazioni di rappresentanza ha determinato una forte volontà di individuare percorsi di regolamentazione, avuto riguardo all'istanza tesa alla realizzazione di un sistema normativo che dia origine ad un Contratto collettivo nazionale di lavoro.

In tale contesto LAIT Cert e AIESIL Associazioni che rappresentano rispettivamente la realtà dei consulenti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile e quella dei consulenti e formatori in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, congiuntamente all' UGL Terziario, hanno condiviso la necessità di procedere alla sottoscrizione di uno specifico CCNL che possa adeguatamente disciplinare i rapporti di lavoro dei dipendenti dei settori associativi rappresentati

La volontà delle Parti di sviluppare un percorso normativo dedicato trova le sue ragioni nella necessità di riconoscere una forte identità di settore ad aree professionali sempre più bisognose di esprimere una reale rappresentanza che possono e devono trovare un principio basilare nella stipula di un corpo normativo in grado di conferire all'utenza interessata, concreti riferimenti normativi che facilitino il riconoscimento del proprio settore di appartenenza e diano strumenti di regolamentazione contrattuale coerenti per una crescita dei datori di lavoro e dei dipendenti, in una logica di stretta adesione alle istanze proprie della professione rappresentata.

In questo scenario emerge con chiarezza l'intento delle Parti di rinnovare le dinamiche del lavoro all'interno delle specifiche realtà professionali, per comprendere le trasformazioni alla base del sistema lavoro, che risultano fondamentali per progettare economie reticolari e anche per garantire quei percorsi formativi e di apprendimento necessari per essere competitivi all'interno del mercato mutevole. La vera priorità è quella rafforzare il sistema di welfare e di relazioni sindacali, perché la modernizzazione del mercato del lavoro, per essere efficiente e pienamente operativa richiede la piena e convinta adozione di modelli di relazione tra datori di lavoro e lavoratori di tipo partecipativo.

Le Parti rilevano altresì che il sistema classico della rappresentanza vive una stagione di confusione ricca di contraddizioni e rischia di generare un disorientamento che non giova complessivamente allo sviluppo del sistema paese. Di contro, rispondendo al dettato della legge n. 4/2013, le Associazioni LAIT Cert e AIESIL rappresentano un modo di governare in un'ottica di tutela dell'utente finale, al fine di garantire la concorrenza puntando sulla identità personale, sulle competenze e sulla possibilità di aggregarle, validarle e certificarle.
E' sempre più evidente la necessità di dare un contributo alla ricerca di maggior competitività e all'occupazione nonché l'esigenza che questi obiettivi possono essere raggiunti solo con la valorizzazione delle capacità innovative insite nel tessuto datoriale e con il dialogo continuo e proficuo tra le parti.
Infatti la condivisione dello scenario economico in cui competono gli operatori professionali dei settori rappresentati è certamente importante in qualsiasi trattativa sindacale, ma lo è stata ancora di più in questo momento storico. Mai come in questa fase il presente e il futuro dei datori di lavoro e delle singole persone quali loro dipendenti, sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo.
D'altro canto le forti difficoltà che vive, in particolare, il nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno richiedono coesione e tempestività di reazione.
La condivisione dello scenario economico e della situazione politica internazionale in cui il nostro Paese si trova ha portato le parti sociali ad un impegno straordinario non solo nei contenuti dell'intesa contrattuale, ma anche e soprattutto nei tempi e nei modi in cui questa è stata raggiunta.
Le Parti di conseguenza concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto impegnandosi ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.
Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il presente *"Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011: Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile; Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy"* deve essere considerato un corpo normativo che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutti datori di lavoro del settore.
Le Parti, nel rispetto delle reciproche prerogative ed al fine di conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale, ritengono fondamentali:
- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio ai datori di lavoro e ai lavoratori;
- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore, con azioni prioritarie rivolte alle politiche per l'occupazione, ad una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.
In questa ottica le Parti ribadiscono che nel settore, caratterizzato da una diffusa presenza di entità datoriali di piccole e medie dimensioni, il Contratto Collettivo Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta pertanto lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie per la gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali indispensabili per l'evoluzione delle professioni rappresentate.
Le Parti si impegnano ad operare eventuali modifiche e integrazioni alle discipline contenute nel presente Contratto Collettivo Nazionale che si rendessero necessarie a seguito di ulteriori interventi legislativi nell'arco di vigenza dello stesso.
Il testo contrattuale, in versione informatica, può essere scaricato dal portale **www.ebce.it**

Validità e sfera di applicazione

DISCIPLINA CONTRATTUALE NAZIONALE

Aspetti Generali - Validità

Il presente CCNL sottoscritto da LAIT Cert, AIESIL e Ugl Terziario regolamenta in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere da professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013, e di S.T.P. di cui alla L. n. 183/2011 ed in particolare di

- Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile
- Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy

disciplinando altresì tutte quelle attività rientranti nella sfera d'applicazione del Contratto, così come regolamentata nella specifica parte dal CCNL stesso.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente CCNL.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dei datori di lavoro di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi quelli relativi agli Organismi bilaterali cui le Parti aderiscono: l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, il Fondo Pensione aperto "Il Mio Domani", il Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI. In particolare, sono parte integrante del presente CCNL le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBCE e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale EBCE e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL.

Il presente CCNL può essere applicata solo dai datori di lavoro che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "*ad personam*".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte dei datori di lavoro di applicare integralmente il presente CCNL, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'articolato del presente CCNL.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le attività professionali non ordinistiche ai sensi della L. 4/2013, alle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011 e ad altre forme di attività professionali svolte in ambiti societarie di seguito elencate:

- Attività di consulenza in materia tributaria
- Attività di consulenza in materia amministrativa
- Attività di consulenza in materia contabile
- Attività di consulenza in materia tributaria, amministrativa, contabile e fiscale
- Attività di consulenza organizzativa aziendale, produttiva, contrattuale e di sviluppo
- Attività di consulenza in materia i privacy e del trattamento dei dati personali
- Attività di consulenza in uno o più dei seguenti settori: sicurezza del lavoro, rifiuti, energia, qualità e ambiente
- Attività di consulenza nel settore dell'Ingegneria clinica o comunque attivo nel campo della gestione sicura, appropriata ed economica delle tecnologie e delle apparecchiature in ambito clinico
- Attività di consulenza o Ente specializzato nella valutazione, l'installazione, la manutenzione, l'adeguamento della strumentazione e delle attrezzature in uso nei servizi sanitari e la collaborazione con gli operatori sanitari nell'utilizzo di metodologie ingegneristiche per la soluzione di problemi clinici e gestionali
- Attività di consulenza o Ente che si occupa di valutazione dell'adozione e corretta gestione di Sistemi di gestione
- Attività di consulenza o Ente che opera nell'ambito dello sviluppo sostenibile e dell'impatto ambientale: studi sul ciclo di vita di un prodotto, progetti ad impatto ambientale zero, etichette ambientali di prodotto, carbon footprint, tCO2eq, gestione rifiuti, sostanze pericolose, valutazioni strumentali
- Attività di consulenza o Ente che opera prevalentemente nel settore della medicina del lavoro, anche con l'ausilio di mezzi mobili
- Attività di consulenza o Ente operante nel campo della sicurezza sul lavoro, sia nell'ambito della formazione che della consulenza
- Società ed enti di formazione
- Altre attività che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie

TITOLO II
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 - Classificazione del personale

Il personale addetto ai settori rappresentate dal presente CCNL è classificato per la categoria impiegatizia su sette livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore di riferimento:

- Professioni non ordinistiche operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile
- Professioni non ordinistiche operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità e ambiente

PROFESSIONI NON ORDINISTICHE OPERANTI IN MATERIA TRIBUTARIA, FISCALE, AMMINISTRATIVA E CONTABILE

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività professionale o societaria con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Tributarista senior
- Capo ufficio tributario
- Capo ufficio amministrativo
- Capo ufficio contabile
- Responsabile certificazione di qualità
- Responsabile commerciale
- Responsabile public relations
- Responsabile ricerche statistiche
- Responsabile di procedure organizzative
- Product manager
- Capo centro EDP
- Analista sistemista

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite nonché con eventuali responsabilità di settori che implichino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure tributarie e fiscali
- Impiegato di concetto addetto ai ricorsi tributari e alla gestione e verifica contabile, contributiva, fiscale e di bilancio
- Impiegati amministrativi con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro
- Contabile con mansioni di concetto
- Analista di costi aziendali
- Impiegato addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi
- Specialista di controllo di qualità
- Analista di procedure organizzative
- Segretario di direzione con mansioni di concetto
- Assistente del product manager
- Addetto specializzato di EDP
- Web Master

- Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni e della conservazione dei dati digitali

Terzo Livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Addetto amministrativo con competenze di diritto del lavoro
- Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Impiegato addetto alle attività commerciali
- Impiegato addetto alle pubbliche relazioni
- Impiegato addetto alle ricerche statistiche
- Traduttore specializzato

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio
- Collaboratore di indagini e ricerche presso pubblici uffici
- Impiegato amministrativo d'ordine
- Operatore/programmatore EDP;
- Stenodattilografo;
- Tecnico informatico generico

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Contabili d'ordine
- Fatturista
- Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati
- Receptionist di studio professionale
- Help Desk (telefonico/on line)

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Dattilografo;
- Schedarista;
- Archivista;
- Codificatore;

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Centralinista;
- Fattorino;
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

PROFESSIONI NON ORDINISTICHE OPERANTI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ, AMBIENTE e PRIVACY

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività professionale o societaria con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Responsabile/Coordinatore del corpo docente (formatori) e d'aula
- Formatore Orientatore
- Responsabile dei consulenti
- Responsabile dei valutatori
- Responsabile della medicina del lavoro
- Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/08, art. 32, comma 5
- Soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente, così come definito dal D.Lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lettera h con i requisiti previsto dal D.Lgs. 81/08, art. 38)
- Responsabile dell'ingegneria clinica
- Responsabile dell'area dello sviluppo sostenibile
- Responsabile commerciale
- Responsabile delle relazioni pubbliche
- Responsabile ricerche statistiche
- Responsabile della qualità aziendale
- Direttore di logistica
- Product manager
- System Manager
- Lan Manager – Security Manager – Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti (coordinamento progettisti, disegnatori)
- Capo ufficio tecnico
- Capo ufficio amministrativo
- Esperto di sviluppo organizzativo
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Analista sistemista
- RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- ASPP – Addetto del servizio di prevenzione e protezione Senior
- Safety Coach
- HSE Manager – Health, Safety & Environment (Salute, Sicurezza e Ambiente)
- Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni e della conservazione dei dati digitali

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite nonché con eventuali responsabilità di settori che implichino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Laureati abilitati ai sensi di legge ad effettuare prelievi, lettura degli elettrocardiogrammi, degli elettro-encefalogrammi, addetti alla batteriologia e alla chimica clinica
- Tecnico audiometristi muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (professione tecnico-sanitaria - DM 14.09.1994, n. 667 - G.U. 03.12.1994, n. 283)

- Tecnico competenti in acustica ambientale, muniti della relativa abilitazione conseguita a noma di legge (D.P.C.M. 31.03.98 – G.U. 26.05.98, n. 120)
- Tecnico competenti in materia di valutazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, qualificati a seguito di specifica formazione attestata
- Ortottista (assistenti di oftalmologia)
- Analista chimico
- Infermiere professionale con mansioni di coordinamento di colleghi e/o addetti tecnici
- Formatore Senior
- Formatore Tutor
- Capo ufficio tecnici e amministrativi
- Addetto alla segreteria di direzione
- Capo Servizio qualità
- Impiegato amministrativo con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro
- Addetto all'Ufficio Tecnico (esecuzione di progetti o di parte di essi)
- Progettista – progettista disegnatore
- Contabile con mansioni di concetto
- Segretario di direzione con mansioni di concetto
- Assistente del product manager
- Specialista di controllo di sistemi di gestione della qualità (auditor di sistema)
- Analista di procedure organizzative
- RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- ASPP – Addetto del servizio di prevenzione e protezione Junior
- CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
- CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione
- Web master

Terzo Livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Addetto amministrativo con competenze di diritto del lavoro
- Impiegato addetto alle attività commerciali
- Impiegato addetto alle pubbliche relazioni
- Impiegato addetto alle ricerche statistiche
- Impiegato coordinatore del controllo di qualità
- Traduttore specializzato
- Tecnico informatico specializzato

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Addetto all'ufficio tecnico
- Formatore Junior
- Infermiere professionale

- Tecnico di laboratorio
- Auditor dei sistemi di gestione della qualità
- Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria Senior
- Impiegato amministrativo
- Tecnico informatico generico
- Tecnico rilievi topografici, geologici, sulla qualità dell'aria
- Tecnico valutazioni strumentali rumore – vibrazioni - lux

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria Junior
- Addetto anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati
- Autista
- Contabile d'ordine
- Infermiere generico
- Esecutore di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
- Esecutore prove di laboratorio
- Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori
- Addetto all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici
- Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati
- Help Desk (telefonico/on line)

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Dattilografo
- Schedarista
- Archivista
- Codificatore

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.
In dettaglio i profili professionali riportati in via esemplificativa:

- Centralinista
- Fattorino
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

TITOLO III

QUADRI

Art. 3 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

Pertanto:

1) sono considerati quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività dello Studio/Azienda, con la sola esclusione della direzione strategica di competenza del datore di lavoro e/o dei Dirigenti;
2) il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola lo Studio/Azienda, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
3) in aggiunta ai precedenti punti, il quadro impiegato presso lo Studio/Azienda con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.

Art. 4 - Orario part- time speciale per Quadri

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 16 ore mensili.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 5 - Formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, gli Studi/Aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 6 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 7 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

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

Art. 8 - Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

- Dal 1° gennaio 2019: euro 222,00 (duecentoventidue/00 euro) lorde per 14 mensilità.
- Dal 1° gennaio 2020: euro 226,00 (duecentoventisei/00 euro) lorde per 14 mensilità.
- Dal 1° gennaio 2021: euro 230,00 (duecentotrenta/00 euro) lorde per 14 mensilità.

TITOLO IV

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Relazioni sindacali – Diritti di informazione

Art. 9 - Livello nazionale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, LAIT Cert, AIESIL e l'Organizzazione Nazionale dei lavoratori UGL TERZIARIO si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;

b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura del comparto tributario, fiscale, amministrativo e contabile (LAIT Cert) e del comparto sicurezza sul lavoro, qualità e ambiente (AIESIL) nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;

e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore tributario, fiscale, amministrativo e contabile e del settore sicurezza sul lavoro, qualità e ambiente, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sui rispettivi settori e la opportunità di eventuali loro modifiche

Art. 10 - Livello territoriale – Diritto di informazione

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete distributiva delle realtà professionali ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.

Art. 11 - Livello aziendale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, i professionisti e le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;

b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;

c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia datoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.
Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.
Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'azienda, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.
Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni di appartenenza.
Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.
In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.
Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, i professionisti e le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:
a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività professionale, nonché la sua situazione economica;
b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nello Studio/Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
c) le decisioni dello Studio/Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.
Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO V

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 12 - Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:
- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

Contratto nazionale di categoria - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello aziendale - La contrattazione aziendale, prevista dal presente CCNL, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL Terziario firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dello Studio/Azienda, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL hanno definito apposite linee guida (**Allegato n.1**) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente CCNL di Lavoro potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 13 – Il Contratto Contrattuale Nazionale di Lavoro

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà durata triennale.

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

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

Art. 14 - La contrattazione territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale.

   Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli

istituti del CCNL riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorative, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.
A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato disciplinati dal presente CCNL;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.

Art. 15 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale

Le piattaforme saranno inviate dalle O.S. territoriali UGL Terziario alle Parti firmatarie datoriali al medesimo livello nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie del presente CCNL c/o l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE di cui all'art. 26 , eventuali osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.
Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.
Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che il presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 16 - La contrattazione aziendale

A) Soggetti

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario

B) Requisiti

- Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.
  La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal presente CCNL, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e

da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente CCNL.

C) Finalità e contenuti

- Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.
  Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:
  - le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
  - non sarà consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;
  - le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
  - le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabilità non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

  Tenuto conto dell'andamento economico dello Studio/Azienda, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.
  Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

D) Durata e Procedure

- L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.
  Il periodo di non sovrapponibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.
  Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulanti il presente CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.
  L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
  Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
  Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dello Studio/Azienda, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dello Studio/Azienda, i requisiti

essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.
Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.
Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art. 23 del presente CCNL.

E) Ambito di Applicazione e Materie

- La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, e di conseguenza per tali aziende potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.
  Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo art.17.

E.1) Materie oggetto della contrattazione

1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2) eventuali forme di flessibilità oraria;
3) part time;
4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali;
5) contratti a termine;
6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna;
8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:
   a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
   b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";
11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dello Studio/Azienda.
12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente CCNL;
13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.
In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente CCNL, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 2, e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 23, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.
Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere

affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.
Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Art. 17 - Elemento economico di garanzia

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento economico di garanzia".
L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di Gennaio 2022;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31-12-2021, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 212, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dal 01-01-2019 al 31-12-2021;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art.144;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga corrisposto successivamente al 01-01-2019;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente CCNL;

IMPORTO:

Quadri, I e II livello	**IIIS, III e IV livello**	**V e VI livello**
70 € lordi	55 € lordi	40 € lordi

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'elemento economico di garanzia per l'anno di competenza.

Art. 18 - Crisi, Sviluppo, Occupazione

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;
- Lo sviluppo economico e occupazionale;
- L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del presente CCNL.
Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente CCNL o direttamente a livello aziendale.
Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

TITOLO VI

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art. 19 - Organismi paritetici

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituirei seguenti organismi o commissioni paritetiche:

1) l'Organismo Partecipativo Nazionale;
2) la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;
3) la Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act;
4) la Commissione Nazionale di Garanzia;
5) l'organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza.

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 20 - Organismo Partecipativo Nazionale

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto agli artt. 9 e seguenti (informazioni nazionali – territoriali - aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione della presente CCNL

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del mercato delle professioni e aziende rappresentate da LAIT Cert ed AIESIL
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.

L'Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell'Organismo Partecipativo Nazionale LAIT Cert ed AIESIL daranno inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- eventuale insorgere di crisi di settore;
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto.

Art. 21 - Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di UGL con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende aderenti al sistema LAIT Cert ed AIESIL;
e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Osservatorio Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del CCNL, la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art. 22 - Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal Jobs Act e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 23 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia, costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del CCNL su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.
La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.
Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 24 - Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza

Le Parti, avuto riguardo alle particolari dinamiche relative alla disciplina della Sicurezza sui luoghi di lavoro, regolamenteranno in un apposito accordo monografico (**Allegato n. 2**), che sarà parte integrante del presente CCNL, le specifiche procedure relative all'Organismo Paritetico nazionale per la sicurezza.

TITOLO VII

BILATERALITA'

Premessa

Le Parti ritengono fondamentale il rafforzamento del sistema della Bilateralità e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo. Ribadiscono che le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità costituiscono un diritto contrattuale del singolo lavoratore che, quindi, matura un diritto contrattuale di natura retributiva – alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa – che i datori di lavoro devono garantire, anche qualora non aderiscano al sistema. L'applicazione del presente "*Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011: professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile; professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy*", comporta, pertanto, su espressa volontà delle Parti firmatarie, l'obbligo per i datori di lavoro di versamento all'EBCE dei contributi stabiliti dal CCNL o, in alternativa, il versamento delle somme indicate in busta paga, fermo restando l'obbligo di garantire, in ogni caso, le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità.

Art. 25 - Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.
In particolare tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nei settori professionali rappresentati da LAIT Cert ed AIESIL, punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di settore con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.
Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali
Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.
Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.
Nell'ambito di tali rapporti hanno aderito a modelli di bilateralità preesistenti, che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali EBCE ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa EASI.
Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente CCNL i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle aziende, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la culture della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nei settori professionali rappresentati da LAIT Cert ed AIESIL.

Art. 26 - Ente Bilaterale Nazionale – EBCE

Le associazioni LAIT Cert ed AIESIL, al fine di consentire sin da subito ai lavoratori e ai datori operanti nei rispettivi settori di competenza di beneficiare dei servizi offerti dal sistema bilaterale di natura contrattuale, concordano di aderire, con il presente contratto collettivo e per l'intera durata della sua vigenza, a tutti i servizi attivi presso gli enti bilaterali già costituiti attraverso il "Ccnl per i dipendenti di Ced, imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.", di cui l'associazione LAIT è firmataria insieme ad ASSOCED e a UGL Terziario, in particolare aderiscono ai servizi offerti dall'EBCE, ivi compresi quelli relativi alla certificazione, ai pareri di conformità ed alla validazione riferita ai vari istituti contrattuali del CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del settori professionali coinvolti (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economico del Settore rappresentato dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 9;
b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;
d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario (art. 128 -129), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (art. 130);
g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
h) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione previste dagli artt. 34 e seguenti;
i) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
j) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
k) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
l) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
m) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore rappresentato dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
n) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
o) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
p) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel Settore rappresentato dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL ;
r) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
s) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

t) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
u) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
v) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
w) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.
x) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali).

L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE è dotato di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.
L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE promuove tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 27 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale
Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente CCNL per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale EBCE tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.
La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di **euro 8,50 (otto//50)** mensili per **14 (quattordici) mensilità**, di cui **euro 6 (sei)** a carico dei datori di lavoro e **euro 2,50 (due//50)** a carico dei lavoratori.
Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente.
La quota sarà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce EBCE alla " sezione INPS".
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente CCNL, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a **euro 20,00.**
Tale elemento deve essere corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.
L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE non persegue fini di lucro www.ebce.it

TITOLO VIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PREVIDENZACOMPLEMENTARE
WELFARE

Art. 28 - Ente Assistenza Sanitaria Integrativa

Le associazioni LAIT Cert ed AIESIL, al fine di consentire sin da subito ai lavoratori e ai datori operanti nei rispettivi settori di competenza di beneficiare dei servizi offerti dal sistema bilaterale di natura contrattuale, concordano di aderire, attraverso il presente contratto collettivo e per l'intera durata della sua vigenza, a tutti i servizi attivi presso il **Fondo EASI** - l'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati e PMI, in sigla EASI www.fondoeasi.it .

L'Ente fornisce le prestazioni sanitarie integrative per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti

Art. 29 - Iscrizione

I professionisti e le aziende che applicano il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro sono tenuti ad iscrivere tutti i dipendenti entro quindici giorni dall'assunzione.

Art. 30 - Finanziamento Fondo EASI

Il contributo annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a **12 mesi** e per gli apprendisti è fissato in **euro 180,00 (centottanta//00)** suddivisi in 12 rate mensili di cui **euro 13,50 (tredici//50)** a carico del datore di lavoro e **euro 1,50 (uno//50)** a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.

Il versamento sarà effettuato, secondo le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento di EASI.
Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della L. 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).
Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera.
In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'EASI.
Le parti si danno specificatamente atto che i contributi dovuti al Fondo Easi sono parte integrante del trattamento economico complessivo previsto dal CCNL che, di conseguenza, risulta comprensivo degli stessi.
Detti contributi devono considerarsi parte integrante del trattamento economico e sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale assumendo, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga un elemento distinto della retribuzione di **euro 30,00** per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il Tfr.

Art. 31 - Previdenza complementare

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al **Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" (Gruppo Bancario Intesa San Paolo)** costituito allo scopo esclusivo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.

A decorrere dal 1 gennaio 2019

a. le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all' **1,55%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR a favore dei lavoratori iscritti

b. i lavoratori iscritti possono versare una contribuzione pari allo **0,55%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR mediante trattenuta mensile in busta paga.

Resta ferma la facoltà del lavoratore di contribuire al Fondo Pensione anche in misura superiore a quanto previsto dal punto b. del presente articolo, dandone opportuna comunicazione all'Azienda.
I lavoratori aderenti possono contribuire al Fondo conferendo, anche esclusivamente, i flussi di TFR in maturazione nella misura minima del **30%.**
L'obbligo contributivo, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) di cui al primo comma.
Ai fini della determinazione dei costi amministrativi annuali del Fondo Pensione si conviene che i potenziali aderenti siano considerati complessivamente tra tutti i lavoratori per cui si applica questo CCNL e quindi non computati sulle singole aziende convenzionate.

Art. 32 - Welfare
A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di "flexible benefits", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore annuale di **euro 100** per il **2019, euro 120** per il **2020** ed **euro 140 per il 2021** da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1 gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 agosto sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

In caso di assunzione con decorrenza a partire dal 1° settembre di ciascun anno di riferimento, i lavoratori assunti da tale data non matureranno il diritto alle quote di cui al primo comma del presente articolo. Pertanto per tali dipendenti, la fruibilità degli strumenti di flexible benefits decorrerà dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.
I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.
Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.
In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.
Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A. – laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
LAIT Cert ed AIESIL e UGL Terziario, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di conferire all'ente bilaterale EBCE la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente Contratto Collettivo

A tal uopo EBCE per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits , procederà ad individuare , attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al fondo EASI, secondo direttive e linee operative successivamente definite. In caso di destinazione totale da parte del lavoratore della quota annuale di Welfare a favore del fondo EASI, il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare le quote annuali indicate nel primo comma del presente articolo per ciascun degli anni 2019, 2020, 2021.

In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2019, le Parti stipulanti a livello territoriale, si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti degli aventi diritto, fornendo adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina monitorando altresì l'applicazione nel medesimo territorio di riferimento.

Dichiarazione a verbale
Le parti precisano altresì che i valori indicati al 1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Art. 33 - Strumenti Di "Welfare" - Esemplificazioni

Opere e servizi per finalità sociali

Riferimento normativo: art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir

Regime fiscale e contributivo: non soggetti

Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati

- Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica identificata sulla base di specifica convenzione a cura di EBCE.

- documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, SPA, ... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche

	- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenza sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir

Regime fiscale e contributivo: non soggetti

Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione:

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati

- In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica

- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	- Spese per frequentazione di campus estivi e

	invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura

Beni e servizi in natura

Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del Tuir

Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;

Attenzione: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

Soggetti beneficiari: dipendenti

Modalità di erogazione:

- Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica

- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi

Esemplificazioni

- Buoni spesa per generi alimentari

- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)

- Buoni spesa per acquisti vari

- Buoni carburante

- Ricariche telefoniche

- Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R.

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti

- Soggetti beneficiari: dipendenti

- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

TITOLO IX
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 34 - Composizione delle controversie

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti firmatarie.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante delle Parti Datoriali firmatarie e competenti per territorio;
b) per i lavoratori, da un rappresentante locale di Ugl Terziario cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

Art. 35 – Procedura composizione delle controversie

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale ovvero l'Associazione Datoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione datoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Datoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 23.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 36 – Procedura per la conciliazione già concordata tra le parti

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410, 411e 412 ter c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Art. 37 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, ed alla L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 218, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 38 - Contributi di assistenza contrattuale

Le Parti considerano il presente corpo contrattuale uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente Contratto Nazionale di Lavoro mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 1% a carico dei datori di lavoro e dello 0,10% a carico dei dipendenti - con trattenuta operata dal datore di lavoro - da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile di cui all'art. 218 del presente C.C.N.L.; i suddetti contributi saranno versati mensilmente, a cura dei datori di lavoro, con l'apposita denuncia contributiva INPS, imputando l'importo calcolato con le modalità sopra evidenziate, precedute dal codice contributivo W450.

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

TITOLO X

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 39 - Statuto dei Lavoratori
Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.
Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 40 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)
Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trovà applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 41 - Diritto d'affissione
La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria del presente CCNL ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art. 42 - Assemblea
I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.
La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria del presente CCNL.
Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti del presente CCNL.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico

Art. 43 - Referendum
Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria del presente CCNL su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 44 - Rappresentanza dei Lavoratori
L'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.
La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria del presente CCNL le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi dell'UGL TERZIARIO

Art. 45 - Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente CCNL

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

TITOLO XI

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 46 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 47 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Art. 48 - Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza ei ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

TITOLO XII
ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 49 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori deve essere effettuata secondo le norme di legge in vigore e deve risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente CCNL, le seguenti indicazioni:

a) identità delle parti;
b) sede o domicilio del datore di lavoro;
c) luogo di lavoro o indicazione che il lavoro verrà svolto in luoghi diversi;
d) data di inizio del rapporto;
e) durata del rapporto con la precisazione se è a tempo determinato o indeterminato;
f) durata del periodo di prova;
g) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore;
h) trattamento economico iniziale;
i) durata dell'orario di lavoro e delle ferie retribuite;
l) termini di preavviso in caso di recesso;
m) informativa per la bilateralità e l'assistenza sanitaria integrativa.

L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, all'orario di lavoro, alla durata delle ferie e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente CCNL.
Per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista si rimanda al successivo Titolo V del presente CCNL.

Art. 50 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita e stato di famiglia non anteriore a 3 mesi;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di formazione professionale o di addestramento frequentati; attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
c) fotocopia tesserino codice fiscale;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, L. 11 novembre 1983, n. 638;
j) liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa.

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

Art. 51 - Periodo di Prova

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

Quadri e Primo Livello	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	60 giorni
Terzo e Quarto Livello	45 giorni
Quinto e Sesto Livello	30 giorni

Il periodo di prova si computerà per i Quadri e Primo livello in giorni di calendario. Per i restanti livelli i giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

TITOLO XIII

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 52 – Definizione

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

a) Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
b) Contratto di apprendistato professionalizzante;
c) Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 53 - Stipulazione del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta, con indicazione:

- della durata;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale, di quello intermedio e di quello finale;
- della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, anche frazionati, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Il recesso dal contratto durante il periodo di formazione è ammesso solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

L'apprendista che, senza giusta causa o giustificato motivo interrompa il rapporto prima della scadenza del periodo di formazione è tenuto al risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro. In ogni caso il risarcimento non potrà avere un valore superiore a due mensilità di retribuzione.

Al termine del periodo di formazione, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015), il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Art. 54 - Numero di apprendisti

Non potranno procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli 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 limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 55 - Limiti di età

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Art. 56 - Proporzione numerica

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del c.c. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Chiarimento a verbale

Ai sensi del presente articolo è pertanto possibile distinguere tre ipotesi:

- aziende con almeno 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate è di 3 a 2 (cioè 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati);
- aziende con meno di 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e qualificati è 1 a 1 (cioè 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato);
- aziende con meno di 3 dipendenti qualificati (indipendentemente dal numero complessivo di dipendenti): possono essere assunti non più di 3 apprendisti.

Art. 57 - Parere di conformità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

La richiesta si intenderà accolta qualora la commissione non si esprima nel termine di 20 giorni dal ricevimento della domanda, tenuto conto delle necessarie verifiche di regolare iscrizione e versamento dell'azienda aderente.

Art. 58 - Periodo di prova

Il periodo di prova è quello previsto dall'inquadramento professionale del livello di destinazione finale dell'apprendista e in ogni caso non può superare i due mesi in funzione delle qualifiche previste dall'art. 59 (Ammissibilità, qualifiche e mansioni)

Al termine del periodo stabilito ciascuna parte può recedere dal contratto; se il rapporto di lavoro continua, il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e di contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica.

E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

E' facoltà dello Studio/Azienda sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia.

In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Art. 59 - Ammissibilità, qualifiche e mansioni

L'apprendistato professionalizzante è ammesso nell'ambito del presente CCNL per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli 2°, 3°S, 3°, 4° e 5° della classificazione del personale.

Art. 60 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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 la

prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.
Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
Gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 5° livello, sono inquadrati nel 6° livello per tutta la durata dell'apprendistato.

Art. 61 - Durata dell'apprendistato
Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livelli	Durata (mesi)
2	36
3S	36
3	36
4	36
5	24

Art. 62 - Recesso
Il percorso formativo si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal rapporto di apprendistato, dando un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Art. 63 - Obblighi del datore di lavoro
Il datore di lavoro ha l'obbligo di:
a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
d) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. 64 - Doveri dell'apprendista
L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto Collettivo 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 svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo

di studio.

Art. 65 - Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015), l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno all'azienda, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dallo Studio/Azienda nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 66 - Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla presente disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissato dall' art. 61

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella Tabella del piano orario curricolare che costituisce parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella del piano orario curricolare le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 67 - Modalità di erogazione della formazione

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning; anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare la formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 68 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale EBCE i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 69 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo

datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. 70 - Malattia
All'apprendista, in caso di malattia, senza ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione per un numero massimo di 12 giorni all'anno.
In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico per l'apprendista sarà equiparato a quello ordinario per i dipendenti del presente CCNL.

Art. 71 - Trattamento normativo
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale compie il tirocinio.
Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 24 ore settimanali.

Art. 72 - EASI
Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (EASI).

Art. 73 - Rinvio alla legge
Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 74 - Competenze dell'Ente Bilaterale Nazionale
Le Parti attribuiscono la responsabilità di monitorare, regolamentare, gestire ed assistere le aziende e gli apprendisti all'Ente Bilaterale nazionale EBCE

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.
Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 75 - Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.
In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente CCNL, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.
Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 76 - Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;

b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;

c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;

e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005.
Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. 77 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.
I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dello Studio/Azienda e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in azienda.
Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. 78 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.
Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 79 - Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, sarà attribuita convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del C.C.N.L.
Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.
La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del 5° livello:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(Esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda.

Art. 80 - Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di Permessi Retribuiti

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 81 - Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 82 - Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. 61 del presente CCNL, saranno ridotte di 12 mesi

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Art. 83 - Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 84 - Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5 6, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 85 - Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dello Studio/Azienda e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in azienda.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. 86 - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 87 - Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 88 – Bilateralità - Previdenza complementare - Assistenza sanitaria Welfare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. 25 e seguenti del presente CCNL.

Art. 89 - Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

TITOLO XIV

SMART WORKING

Art. 90 - Smart Working

Le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente CCNL, il sistema di welfare aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale;

le Parti individuano lo smart-working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;

il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale sono funzionali e favoriscono lo smart-working;

la flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa agevola la focalizzazione della risorsa e del Responsabile sugli obiettivi/risultati, valorizzando il rapporto fiduciario attraverso un confronto trasparente;

le Parti si danno atto che lo smart-working, così come definito e disciplinato all'interno del presente CCNL, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Principi generali

1. A partire dal 1° gennaio 2019 è introdotto lo smart-working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

4. Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora;
- da altro luogo;
- da altra sede aziendale.

5. L'adesione allo smart-working potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dalle lavoratrici/dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Sono esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

6. L'accordo individuale sullo smart-working sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro individuando i tempi di riposo del lavoratore, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;

- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente CCNL e dalle disposizioni aziendali.

L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni
Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Orario di lavoro
7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. 126, del presente CCNL.

8. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il Responsabile e il lavoratore, tenuto conto delle esigenze del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

9. Il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e direttore/ responsabile.

10. I lavoratori di norma potranno lavorare in smart working, per un massimo di 12 giornate nel mese non frazionabili, fatti salvi diversi accordi tra le Parti

11. Il numero delle giornate in smart-working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e il lavoratore.

12. Lo smart-working potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'orario di lavoro diurno feriale compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00. Sono fatti salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicendata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolare esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti

Recesso
13. L'Azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart-working;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda;

Strumenti informatici
14. Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working.
15. I lavoratori utilizzeranno gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. I lavoratori sono tenuti ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche

assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.
Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, i lavoratori concorderanno con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro dei lavoratori nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

16. Prima dell'inizio dello smart-working, in favore dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

17. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri del lavoratore

18. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto agli artt. 247 e seguenti del presente CCNL.

19. I lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. I lavoratori hanno diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

20. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL. I lavoratori in smart-working hanno diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale.

21. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

22. Ai lavoratori in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

23. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione

preventiva di cui al precedente punto 16, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il lavoratore è tenuto.

24. I lavoratori hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

25. Qualora un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart-working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare lo Studio/Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

26. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal presente CCNL.

27. Annualmente verrà fornito da parte dell'Ente Bilaterale EBCE alle Parti firmatarie della presente disciplina, un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello Smart working.

Art. 91 - Controlli a distanza

E' vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs.151/15.per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o/c con la O.S firmataria del presente CCNL.

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa deve essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro.

TITOLO XV

TELELAVORO

Art. 92 - Definizione

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.
Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Art. 93 - Campo di applicazione

Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 94 - Dotazioni strumentali

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Art. 95 - Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.
Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Art. 96 - Furto di dotazioni strumentali

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

Art. 97 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.
Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra

l'azienda ed il lavoratore.
L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

Art. 98 - Durata
L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato.
Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.
Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.
Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

Art. 99 - Sicurezza e prevenzione degli infortuni
L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art. 100 - Infortuni
In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Art. 101 - Santo patrono
Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

Art. 102 - Comunicazione dell'Accordo di telelavoro
L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne comunicazione all'EBCE per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.
La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'EBCE che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della L. 196/2003.

Art. 103 - Ricercatori delocalizzati
La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuino a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.
In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro, la sua eventuale modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

Art. 104 - Rimando alla normativa
Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

TITOLO XVI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 105 - Lavoro a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.
Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (Legge n. 96/2018). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.
Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.
Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 106 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 – 4	3
5 – 9	4
10 – 20	5
Oltre 20	30%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.
Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 107 - Ulteriori contratti a tempo determinato con causale
Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che le aziende la cui base di computo sia superiore a 20 dipendenti, potranno assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite massimo del 35% e fino alla misura del 50% sulla base delle condizioni che seguono, utili altresì a consentire l'incremento di una sola unità lavorativa per le altre fasce dimensionali aziendali, così come riportate nella tabella del precedente articolo contrattuale.
Per il superamento dei limiti quantitativi di cui alla tabella del precedente articolo, il contratto a tempo determinato dovrà prevedere, fin dalla sua instaurazione, specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato, comunque diverse da quelle di cui all' art. 105.
Il contratto stesso dovrà essere sottoposto a preventiva procedura di validazione presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale EBCE.

Art. 108 - Nuove attività
Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art. 106, i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi, previo rilascio di apposito parere di conformità da parte dell'Ente Bilaterale EBCE a seguito di approvazione di specifico progetto/programma operativo a supporto della richiesta di attivazione di tale strumento di flessibilità.

Art. 109 - Diritto di precedenza
I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.
Nei limiti delle esigenze di organico, lo Studio/Azienda darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.
Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.
Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.
La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;
b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, della Disciplina Contrattuale Nazionale o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

Art. 110 - Disciplina della successione dei contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova altresì applicazione:

1. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
2. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 2 (percettori di sostegno al reddito) del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 111 - Informazioni

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sono forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dello Studio/Azienda.

Art. 112 - Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del T.U. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'art. 109 del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 113 - Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico e universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle vacanze estive, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno

stipulare contratti a termine, di durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole secondarie di secondo grado. Gli studenti saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, e, in ogni caso, in settori dove possano acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori.
Lo studente da assumere dovrà presentare, a richiesta del datore di lavoro, idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.
I datori di lavoro si impegnano a far conseguire agli studenti un'idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.
Le parti demandano alla contrattazione aziendale la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Chiarimento a verbale

Fermo restando il rispetto delle norme dettate dalla L. n. 296/2007, per "studenti di scuole secondarie di secondo grado" si intende, ai fini del presente articolo, studenti che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età.

TITOLO XVII

MERCATO DEL LAVORO

Art. 114 - Somministrazione di lavoro - Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro e' il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2012, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore

Art. 115 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal 2°comma dell'art.31 del D.Lgs. 81/2015, convengono che, ad eccezione di quanto disciplinato all'art. 107, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 40 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 116 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Avuto riguardo dalla prerogativa rilasciata alla contrattazione collettiva dal 2°comma dell'art.31 del D. Lgs . 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 117 - Obblighi di informazione

L'azienda utilizzatrice deve comunicare ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione datoriale, alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Devono essere comunicati i rapporti conclusi nel periodo di dodici mesi intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno precedente; la comunicazione va effettuata entro il successivo 31 gennaio.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ciascun anno all'Ente Bilaterale Nazionale - EBCE.

L'utilizzatore deve informare i lavoratori somministrati circa i posti vacanti anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali aziendali.

Art. 118 - Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 115 e 116, presso l'azienda utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi

concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dello Studio/Azienda la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.
I lavoratori somministrato hanno diritto ad esercitare presso l'azienda utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'azienda utilizzatrice.
Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'azienda utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della L. 20 maggio 1970, n. 300.
I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'azienda utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato e' computato nella quota di riserva di cui all'art. 3, L. n. 68/1999.

Art. 119 - Lavoro intermittente
Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi.

a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 154;
b) per prestazioni comunque rese da soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui agli artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 81/2015.
L'azienda, con più di 15 dipendenti, è tenuta a informare con cadenza annuale la R.S.A. e in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.
Analoga comunicazione andrà effettuata all'Ente bilaterale EBCE.

Art. 120 - Diritti e doveri del lavoratore intermittente
Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di un'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, nella misura del 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 217 del CCNL. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 193 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata.
Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dello Studio/Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 121 - Contratti di sostegno all'occupazione

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. 122 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato

In caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato relativi a profili professionali inquadrabili nei livelli 2°- 3°super - 3°- 4°-5° che abbiano i seguenti requisiti:

a) non abbiano alcuna specializzazione professionale pregressa
b) con più di 50 anni di età
c) soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato

è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

I lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel 5° livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 de presente CCNL, percepiranno la retribuzione del 6° livello per un periodo di 30 mesi.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 36 mesi.

Nota a verbale

Non è possibile applicare tale modalità retributiva ai lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel 6° livello della classificazione del personale.

Art. 123 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati per assunzione di lavoratori a tempo determinato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°- 3°super - 3°- 4°-5° della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, che siano in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 6 mesi dalla data di assunzione e di un livello per gli altri 6 mesi.

I lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel 5° livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del presente CCNL, percepiranno la retribuzione del 6° livello per un periodo di 12 mesi.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Nota a verbale

Non è possibile applicare tale modalità retributiva ai lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel 6° livello della classificazione del personale.

Art. 124 - Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

Art. 125 - Monitoraggio e procedura di comunicazione per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione

La disciplina in tema di contratto di sostegno all'occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle Parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sull'occupazione, in vista di una sua rivalutazione in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di comunicazione del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'art.122 ed all'art.123 all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE. La procedura deve essere attivata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo.

La mancata comunicazione ad EBCE da parte del datore di lavoro del documento contrattuale di sostegno alla occupazione, darà diritto al lavoratore, a far data dalla sottoscrizione del contratto, di ricevere il trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui all'art. 222, secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore stesso.

TITOLO XVIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 126 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.
Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero ivi compresa la pausa pranzo.
Al secondo livello di contrattazione aziendale e provinciale/regionale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 127 - Disposizioni per i lavoratori in reperibilità

Gli Studi e le Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiede ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.
La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio. La suddetta procedura non dovrà essere adottata in caso di clausola esplicita prevista nel contratto di assunzione (lettera di assunzione)
La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.
La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

a) con un assegno *ad personam* di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
b) con una maggiorazione del 15% calcolata sulla retribuzione oraria di fatto per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 128 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.
L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 154 e nei limiti previsti dall'art. 155 del presente CCNL.
Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.
Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 129 - Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art.128 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.
In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art.149, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.
Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.
Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 130 - Procedure
Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.
In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 128 e 129, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art.154 del presente CCNL.
Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.
L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 128 e 129 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 131 - Banca delle ore
Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all' ultimo comma degli artt. 128 e 129, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;

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

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 132 - Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. 128 e 129, potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.
Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 155.

Art. 133 - Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, 3° e 4° c. del D.Lgs n. 66 del 8 Aprile 2003.
Tale periodo, ai sensi dell'art 4 c. 4 del D.Lgs n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e specifici eventi, nonché per le attività connesse.
- necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria di macchinari, impianti, attrezzature;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.

Art. 134 - Riposo giornaliero

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.
In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, allestimenti e riallestimenti straordinari, aperture week-end ed altri eventi promozionali
- aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. 135 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 217, per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art. 217, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 217, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 136 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

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

Le spese di trasporto saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute all'art. 189.

Art. 137 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

TITOLO XIX

PART-TIME

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 138 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo concordano nel merito quanto segue.
Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 139 - Rapporto a tempo parziale

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:
a) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
b) il periodo di prova per i nuovi assunti;
c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto 2) a) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale gli Studi/Aziende informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla L. 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 140 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.
Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218
Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, secondo le modalità previste dall'art. 221, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 221

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 218, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. 141 - Clausole elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Possono essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche, dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 218 del presente CCNL.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art . 218, escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. 142 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dello Studio/Azienda, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;

d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;
e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015.

Art. 143 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 144 - Criterio di proporzionalità

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 145 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 144, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.199.

Art. 146 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 221

Art. 147 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 181, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 148 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 219, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 167, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

Art. 149 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art.170 con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 144.

Art. 150 - Mensilità supplementari

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª e 14 ª mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art.144

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 218, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 151 - Preavviso e periodo di prova

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno

Art. 152 - Periodo di comporto per malattia e infortunio

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art.144 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art. 195, del presente contratto e pertanto il comporto è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 153 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO XX

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 154 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.
Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento
Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi dell'art. 5, comma 4 del D.Lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
c) punte di più intensa attività;
e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti con riferimento ai contenuti disciplinati dall'art. 5 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 155 - Maggiorazioni lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 126 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 217.

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art.157 , le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 217
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24.00 alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 217
Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 156 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dello Studio/Azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione datoriale.
Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione negli Studi /Aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le

vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 157 - Lavoro ordinario notturno - divieto

E' vietata la prestazione notturna ordinaria per i dipendenti di Studi/Aziende che applicano il presente Contratto, fatto salvo quanto regolamentato in materia al successivo Titolo XXI.

TITOLO XXI

LAVORO A TURNI

Art. 158 - Definizione del campo di applicazione
La presente normativa si applica gli Studi/Aziende che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- lungo: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- lunghissimo: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- h24: per gli Studi/Aziende che non operano mai interruzioni nell'attività.

Art. 159 - Orario di Lavoro
Gli Studi/Aziende ricomprese nel campo di applicazione possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili non coincidenti in tutto od in parte con il normale orario di lavoro applicato; per normale orario di lavoro si intende quello comunicato dal datore di lavoro per il personale non turnista.
I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.
Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente, lo Studio/Azienda attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

Art. 160 - Reperibilità
Gli Studi/Aziende per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici,possono richiede ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.
La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.
La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.
La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

a) con un assegno *ad personam* di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 218, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 161 - Sostituzione del lavoratore turnista
Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, l'azienda potrà richiedere al lavoratore del turno precedente e al lavoratore del turno successivo, l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante.
Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive i lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario ed al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruirsi in accordo con l'azienda entro i successivi 4 mesi.

Art. 162 – Indennità
I lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

a) Per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 218; tale maggiorazione sarà corrisposta per le sole ore prestate in turni non coincidenti in tutto od in parte con il normale orario di lavoro indicato dal

datore di lavoro per i

b) Per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'articolo 167, un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 218.

Art. 163 - Cumulo delle indennità

I lavoratori turnisti possono percepire anche l'indennità di reperibilità di cui all'articolo 160.

Art. 164 - Deroghe contrattuali

Le Parti stipulanti il presente CCNL considerano le norme previste per i lavoratori turnisti complessivamente migliorative rispetto all'applicazione degli ordinari istituti contrattuali.

Art. 165 - Partecipazione dei lavoratori

Le aziende per l'applicazione di quanto previsto nel presente titolo, in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la R.S.A, ove questa non sia presente o nelle aziende con meno di 16 dipendenti, la contrattazione andrà effettuata direttamente con i lavoratori interessati dal lavoro a turni, laddove tale modalità non sia stata già prevista nella lettera di assunzione.

Nel caso di accordi raggiunti direttamente con i lavoratori, gli stessi potranno essere comunicati all'Ente bilaterale EBCE per l'emissione di un parere di conformità rispetto alla regolamentazione contrattuale e di legge in materia.

TITOLO XXII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 166 - Riposo settimanale
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica o in altra giornata se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 167 - Festività
Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

1) il 1° giorno dell'anno;
2) l'Epifania;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
5) il 1° maggio - Festa dei lavoratori;
6) il 2 giugno;
7) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, per Roma il 29 giugno;
8) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
9) il 1° novembre – Ognissanti;
10) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) il 25 dicembre – Natale;
12) il 26 dicembre - S. Stefano.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza continuità.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.
Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, L. 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 168 - Retribuzione prestazioni festive
Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.167 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art.155 e dall'art. 221 del presente contratto.

Art. 169 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge
Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 217 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 170 - Permessi retribuiti R.O.L.

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito pari a 32 ore, verranno fruiti dai lavoratori in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

I permessi saranno utilizzati individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti, a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro, ulteriori gruppi di permessi pari a 56 (cinquantasei) ore annue, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente CCNL. in materia di riduzione, permessi e ferie.

I permessi complessivi pari a 88 ore annue, cosi come indicati ai precedenti commi 1 e 3, non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto di cui all'art. 218 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda e fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, il richiamo alle armi, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva

TITOLO XXIII

CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO – ASPETTATIVA

Art. 171 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla L. 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti,i datori di lavoro concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

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

Art. 172 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia legale la poligamia potranno beneficiare del congedo nuziale per un solo matrimonio.

Art. 173 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, L. n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un massimo di tre mesi.

La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'art. 218 del CCNL.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

In caso di fruizione ad ore, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- il numero di mesi di congedo spettante ;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Art. 174 - Diritto allo studio

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

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

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

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

Negli Studi/Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

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

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

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

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

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

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art. 175 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore 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 del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica 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 il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 170.
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
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.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 176 - Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. 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 nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.
Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.
L'eventuale diniego, 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 e/o alle

ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.
Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dello Studio/Azienda.
Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.
Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia 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 lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.
In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione che dovrà convocare le parti entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, ai sensi dell'art. 35 del presente CCNL.

Art. 177 - Aspettativa per tossicodipendenza
I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.
In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 178 - Congedi e permessi per handicap
La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:
a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli otto anni di età del bambino;
b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 179 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente L. 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato

Art. 180 - Volontariato civile

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della L. 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

TITOLO XXIV

FERIE

Art. 181 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

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

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 218.

Art. 182 - Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate i centri di elaborazione di dati contabili che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Art. 183 - Richiesta di ferie per festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 167

Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 167, gli Studi/Aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

Art. 184 - Insorgenza della malattia durante il periodo feriale

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 185 - Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 186 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 187 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 188 - Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso gli Studi/Aziende un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 156 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione negli Studi/Aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

TITOLO XXV

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 189 - Missioni

Lo Studio/Azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
In tal caso, al personale compete:

a) il rimborso delle spese documentate di viaggio;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui al punto d) del primo comma, nonché della diaria di cui al secondo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.
Per tutte le missioni effettuate dal dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 190 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
   1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
   2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art.189, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
   1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
   2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 191 - Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XXVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 192 - Malattia

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

Art. 193 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 192, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 249 e 252

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 238 e 239 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 249 e 252 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 194 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, L. 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. artt. 249 e 252 del presente contratto.

Art. 195 - Periodo di comporto

Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comporto pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di

lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 238 e 239, salvo quanto disposto dal successivo art. 201.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 196 - Trattamento economico di malattia
Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n.33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
   1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
   2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
   3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 195, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi tre eventi di malattia ed al 50% per il quarto e quinto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal sesto evento.
Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- evento morboso certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 197 e 202.

Art. 197 - Infortunio
Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali gli Studi /Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non

essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art. 247
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli art.195 e 201.

Art. 198 - Trattamento economico di infortunio
Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218 per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (cento per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

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

Art. 199 - Quota giornaliera per malattia ed infortunio
Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 200 - Festività
Ai sensi della L. 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

Art. 201 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortuni
Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art.195 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.195; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto

Art. 202 - Tubercolosi
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso

fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, L. 14 dicembre 1970, n. 2188.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, L. 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 203 - Rimando alla vigente normativa
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.
Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirol e Trento.

TITOLO XXVII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 204 - Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto ovvero optare astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto per 5 mesi, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. i della L. 29 febbraio 1980, n. 33. 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 L. 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 205 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.
Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.
Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.
I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.
Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo 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 di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 206 - Congedo parentale a ore
Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'art. 205 del CCNL potrà essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:
a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo in parola, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:
- il numero di mesi di congedo parentale spettante ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.
Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.
b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.
Il lavoratore ha diritto di cumulare, anche nella stessa giornata, altri riposi o permessi previsti dalla legge o dal CCNL sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).
Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisore orario contrattuale 173.
Tutti gli oneri di comunicazione all'Inps in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato.

Art. 207 - Permessi per assistenza
Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:
a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.
I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, L. 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.
Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 208 - Normativa
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 239.
Ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato d.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.
La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto d.lgs. n. 151/2001.
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
Ai sensi della L. 1 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 209 - Apprendistato e maternità

Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO XXVIII

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 210 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 218 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XXIX

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 211 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.

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

Art. 212 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

TITOLO XXX

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 213 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 214 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 215 - Modificazioni tecnologiche

La previsione di cui al secondo comma dell'art. 216, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso dello Studio/Azienda che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.
Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, lo Studio/Azienda potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.
La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui all'art. 23.
La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'art. 2 del presente CCNL e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

Art. 216 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

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

TITOLO XXXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 217 - Normale retribuzione
La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata (vedi di seguito tabella A);
b) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
c) eventuali indennità contrattuali.

Art. 218 - Retribuzione di fatto
La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 217 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o 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.

Art. 219 - Retribuzione mensile
Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 220 - Quota giornaliera
La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 199.

Art. 221 - Quota oraria
La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173.

Art. 222 - Paga base nazionale conglobata
Per tutte le categorie e i livelli previsti dalla classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella tabella A allegata, che fa parte integrante del presente contratto.

TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE LORDA

LIVELLO	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/01/2019	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/05/2020	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/09/2021
Quadri	2.155,00	2.176,00	2.194,00
I	1.906,00	1.925,00	1.94400
II	1.661,00	1.677,00	1.693,00
III S	1.540,00	1.555,00	1.570,00
III	1.526,00	1.541,00	1.556,00
IV	1.480,00	1.494,00	1.508,00
V	1.427,00	1.441,00	1.455,00
VI	1.328,00	1.341,00	1.354,00

Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

Dal 1° gennaio 2019:
Euro 222,00 (duecentoventidue/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° gennaio 2020:
Euro 226,00 (duecentoventisei/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° gennaio 2021:
Quadri Euro 230,00 (duecentotrenta/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Art. 223 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti.
Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 224 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXXII

MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

Art. 225 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno gli Studi/Aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 218 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 204 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 218.

Art. 226 - Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art.218 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

Art. 227 - Quattordicesima mensilità – modalità di calcolo

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 225.

TITOLO XXXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 228 - Campo di applicazione
Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutti gli Studi/Aziende che occupino più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti.
Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.
I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

Art. 229 - Indennità mensa
Gli Studi e le Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto con più di 15 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a € 5,29 giornalieri.

Nota a verbale
Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 230 - Indennità mezzi pubblici
Gli Studi e le Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto, che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato attribuiranno ai dipendenti una indennità di trasporto pari al costo mensile dell'abbonamento al trasporto pubblico per il solo territorio comunale.

Art. 231 - Indennità valori
Ai lavoratori cui sia attribuito, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 Euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% del valore consegnato.

TITOLO XXXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 232 – Recesso dal contratto a tempo indeterminato
a) Recesso ex art. 2118 cod. civ.
Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti all'art. 237.
Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
Il lavoratore può recedere secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

b) Recesso ex art. 2119 cod. civ.
Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 238.

Art. 233 - Recesso – Normativa
Negli Studi e nelle Aziende rientranti nel campo di applicazione del presente contratto comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, della legge 11 maggio 1990, n. 218 e del D. Lgs. n.23 del 2015, il licenziamento nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 232 del presente CCNL) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 234 - Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 235 - Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1, L. 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 245

Art. 236 - Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 237 - Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri e 1 Liv	60 giorni di calendario
2 e 3 S	45 giorni di calendario
3 e 4	30 giorni di calendario
5 e 6	20 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e 1Liv	90 giorni di calendario
2 e 3 S	60 giorni di calendario
3 e 4	45 giorni di calendario
5 e 6	30 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri e 1Liv	120 giorni di calendario
2 e 3 S	90 giorni di calendario
3 e 4	60 giorni di calendario
5 e 6	45 giorni di calendario

Art. 238 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 218 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 239 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della L. 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 208, 238 e 240;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore:
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla L. 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti ad un fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 240 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 241 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

Art. 242 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art.239 del presente C.C.N.L.

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III super Livello	45 giorni di calendario
III e IV Livello	30 giorni di calendario
V e VI Livello	20 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III super Livello	60 giorni di calendario
III e IV Livello	45 giorni di calendario
V e VI Livello	30 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	90 giorni di calendario
IV e V Livello	60 giorni di calendario
VI e VII Livello	45 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 238 del presente CCNL, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma e 14ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 243 - Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione

Le Parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. A tal fine, le Parti convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Al contempo, le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile per il mantenimento dei requisiti soggettivi funzionali alle specifiche mansioni con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore formato dall'azienda ed in possesso delle senza un adeguato preavviso idoneo a consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori lavoratori alla prescritta formazione, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dello Studio/Azienda.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo previste unilateralmente dall'azienda nell'ambito dell'esercizio del potere direttivo datoriale, il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Nel caso pertanto in cui il lavoratore abbia fruito nei 36 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui all'art. 242 che precede, come di seguito specificato:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I /II livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IIIsup/III livello	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario
IV/V livello	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I / II livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IIIsup/III livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IV/V livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I /II livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
IIIsup/III livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IV/V livello	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Art. 244 – Programmi formativi

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno inoltre stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dallo Studio/Azienda.

Art. 245 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 239 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.137 secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e successive modificazioni e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese. La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla L. 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 246 - Formalità per dimissioni

Per la comunicazione delle dimissioni, i lavoratori dovranno rispettare le formalità previste dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

TITOLO XXXV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 247 - Obblighi del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dello Studio/Azienda.
Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.
E' altresì obbligatorio il rispetto della L. 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 248 - Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.
Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 249 - Giustificazioni delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 220 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 252.

Art. 250 - Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 252.

Art. 251 - Ulteriori doveri del lavoratore

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 252 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le

accompagnano:

1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 217;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete dello Studio/Azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 247;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dello Studio/Azienda.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 253 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al

presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 254 - Applicazione delle sanzioni disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di cinque giorni assegnato al lavoratore stesso, per presentare le sue controdeduzioni così come indicato dal datore di lavoro al momento della contestazione degli addebiti disciplinari .
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXXVI

RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 255 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con le pubbliche amministrazioni per conto dei clienti, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 256 - Normativa su procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXXVII

ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 257 - Deposito contratto collettivo

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

TITOLO XXXVIII

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 258 - Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorsi sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

Il presente CCNL consta di n. 3 ALLEGATI

- ALLEGATO 1 - Linee Guida - Contrattazione Aziendale
- ALLEGATO 2 - Accordo Applicativo Del Decreto Legislativo N. 81 Del 2008
- ALLEGATO 3 - Accordo Detassazione Produttività Ebce

ALLEGATO 1 - LINEE GUIDA - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art. 16 del C.C.N.L. che disciplina la contrattazione aziendale

"Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche del comparto di riferimento.

Inoltre, le parti, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari sistemi aziendali presenti

Le linee guida di cui al presente documento, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che prevede il raggiungimento di un'intesa negoziata tra aziende e lavoratori assistiti dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato con finalità partecipative della forza lavoro alla definizione dei criteri utili per l'individuazione degli indicatori economici.

Sempre secondo il citato art.16, la contrattazione aziendale "... si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro".

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "*Il raggiungimento di più elevati livelli di competitività*" dell'azienda, la salvaguardia del livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni del lavoratori, la contrattazione aziendale, costituisce un'opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'azienda stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il CCNL (sempre all'art.16 prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "*intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso*".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'azienda, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

<u>Parte A – Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi</u>

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed agli Organismi di rappresentanza a livello locale e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed Istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione del lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza, redditività e di innovazione, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione del

benefici ottenuti. Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.
Tenuto conto dell'andamento economico dello Studio/Azienda, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività e innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.
Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento al parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento del traguardi convenuti.
Il premio avrà i requisiti per beneficiare del particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e procedure
L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.
Il periodo di non sovrapponibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.
Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate allo Studio/Azienda e contestualmente all'Associazione datoriale Territoriale cui lo Studio/Azienda è iscritto o ha conferito mandato laddove costituita, ovvero all'Associazione datoriale Nazionale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.
Lo Studio/Azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

<u>Parte B – Le Fasi della contrattazione</u>
B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale
Il CCNL prevede (all'art.16, lettera D) che "... *Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dello Studio/Azienda, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente. In appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dello Studio/Azienda, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali*".
L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'azienda è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.
Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSA ed all'organizzazione sindacale UGL Terziario, le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione del lavoratori.
RSA e organizzazione sindacale, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.
A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal CCNL per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo.
Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi); le suddette informazioni potranno essere limitate per quegli argomenti che possono assumere rilievo per le dinamiche legate alla concorrenza di mercato.
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisane degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza del "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. 16 lettera D) necessari all'azienda per competere sul mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte relative all'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSA e organizzazione sindacale definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal CCNL (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento del lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico secondo i contenuti specificamente riportati nella lettera E) dell'art. 16 (contrattazione aziendale); in particolare si evidenziano gli aspetti più ricorrenti del sistema relazionale:

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento con esclusivo riferimento alle figure professionali emergenti e non ancora ricomprese nella classificazione del personale prevista dal presente CCNL.;
- le iniziative a sostegno della formazione continua
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà al seguenti passaggi:

La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il CCNL indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività ed innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori". Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.
- La definizione delle scale parametrali, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).
- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'azienda, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità del miglioramenti attesi.
Riguardo la natura del Premio di Risultato (PdR.), il CCNL ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "*caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento al parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti*" (art. 16 lettera E del CCNL). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il premio di risultato, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge, avuto anche riguardo alla specifica normativa relativa al welfare aziendale.

La definizione delle modalità di erogazione del premio.
Si devono concordare:
- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
-le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità del lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- i tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento del risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione del diversi indicatori.
- La clausola di onnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).
- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.
Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'azienda, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nei corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).
- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.
- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.
Poiché il CCNL prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e del mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.
La definizione delle clausole per l'applicazione del benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione
Il CCNL prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'azienda e la R.S.A. aziendale possono richiedere l'intervento degli Organismi di rappresentanza datoriale e dei lavoratori a livello territoriale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.
L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo
Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, del risultati economici o produttivi dell'azienda e del premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione, i principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:
- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sul contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nel casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.
- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".
- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.
La comunicazione periodica del risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).
- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione del tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
- il funzionamento degli strumenti di misurazione e del parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi
Il CCNL prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "*gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti*".
Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE di cui all'art. 26, del CCNL.
Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:
- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla vigente normativa in materia;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nel confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

<u>Parte C – L'Elemento economico di garanzia retributiva</u>
Il vigente CCNL definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel Gennaio 2022 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.
In particolare, il CCNL definisce che:
"*Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento economico di garanzia retributiva*".
Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione,

la riduzione o il differimento della corresponsione dell'Elemento economico di garanzia retributiva per l'anno di competenza.

Scheda

Premi a obiettivi

Tenendo conto delle diversità delle tipologie aziendali e avuto presente delle esperienze maturate nelle contrattazioni aziendali di vari settori, tali obiettivi, non in forma vincolante si possono riassume in quattro aree principali che non sono però esaustive degli indicatore e degli obiettivi che le parti potranno sempre individuare, integrare e/o modificare:

a) premi con parametri di redditività;

b) premi con parametri di produttività;

c) premi con parametri di efficienza, qualità ed innovazione;

d) premi ad obiettivi specifici.

ALLEGATO 2 - ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. I 06, di seguito D.lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D.lgs. n. 81/2008;
- che, nell'ambito dei centri elaborazione dati e delle aziende di servizi, la tutela della salute e della sicurezza va intesa e rivolta non solo nei confronti dei dipendenti degli stessi, ma anche dei collaboratori e dei liberi professionisti, in coerenza con il più esteso ambito di applicazione soggettivo del D.lgs. n. 81/2008 e in particolare gli artt. 2 e 7.
- che occorre considerare le peculiari esigenze di tutela dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito del settore così identificato nella sfera di applicazione del presente CCNL;

Considerate
le competenze che l'articolo 51 del D.lgs. n. 8112008 assegna agli organismi paritetici;
tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del Settore, le parti convengono quanto segue:

PARTE PRIMA
RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza (R. L. S.)
Ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 81/2008 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) 1 (uno) rappresentante per ogni azienda.
b) Considerata la peculiarità strutturale del Settore, è possibile definire il numero dei rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (Regione Provincia Comune Bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Territoriale (O.P.T.) Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.lgs. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.lgs. 81/2008 all'articolo 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

2. Procedure per l 'individuazione del Rappresentante per la Sicurezza e modalità di elezione
Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori del Azienda, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestano la loro attività nell' azienda di riferimento.
Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori del Azienda.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Nazionale ovvero Territoriale ove costituito, che provvederà ad iscrivere il nominativo in apposita lista e trasmetterlo agli Enti preposti.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a

nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'articolo 47 del D.lgs. n. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente Accordo.

3. Procedure per l 'individuazione del rappresentante della sicurezza territoriale
Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un rappresentante della sicurezza interno al Azienda, i datori di lavoro potranno fare riferimento al rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall' OPN ovvero dall'OPT laddove costituito in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'Accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. 1.

4. Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 50 del D.lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti modalità:

4.a Consultazione
In applicazione dell'articolo 50, comma 1°, lettere e) ed f) del D.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma I, lettera a), oppure il documento di auto certificazione ai sensi dell'articolo 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).
Il datore di lavoro, in attuazione dell'articolo 50, del D.lgs. 81/2008, consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.
Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa

4.b Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma II dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81 /2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore e di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle Parti firmatarie il CCNL sugli argomenti di seguito indicati:
a) principi giuridici comunitari nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti Bilaterali Territoriali, devono essere organizzati in collaborazione con l'O.P.T. (organismo paritetico territoriale) ed in mancanza di questo con l'OPN (organismo paritetico nazionale).
L'OPN (in mancanza OPT) si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL.
La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

PARTE SECONDA
MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione
Le parti attraverso gli organismi paritetici si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.
Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.
L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE TERZA
ORGANISMI PARITETICI

6. Definizione e attribuzione
Le Parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.lgs. n. 81 /2008 per gli organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore come disciplinato dal CCNL.
L'Ente Bilaterale nazionale EBCE avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali, in quanto organismi paritetici territoriali (OPT).
L'organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.
L'ente paritetico svolge o promuove, in particolare:
• attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
• rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione della adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente;

7. Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese
Gli organismi paritetici territoriali ovvero l'OPN, comunica/no all'INAIL il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per i Datori di lavoro che non hanno individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno. Le aziende nel cui ambito non è eletto l'RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.
Il Fondo ha quali obiettivi il:
a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi;
c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.

Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 48, terzo comma, del D.lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso il azienda.
Si rinvia agli accordi di cui all'articolo 48, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le aziende, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE QUARTA
FORMAZIONE DEI LAVORATORI

8. Formazione
Sulla base di quanto indicato al comma I dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 tutti i lavoratori, quali definiti all'articolo 2 del D.lgs. n. 81/2008, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:
a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del Settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse Aree Professionali che lo compongono.
La formazione e, ove previsto, l 'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:
• della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;
• del trasferimento o cambiamento di mansioni;
• della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a Contenuti Minimi e Durata della formazione per i lavoratori del Settore
Per la durata ed i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'Accordo in Conferenza permanente Stato Regioni in essere.

9. Informazione dei lavoratori
Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall' Ente bilaterale nazionale EBCE costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

ALLEGATO 3 - ACCORDO DETASSAZIONE PRODUTTIVITÀ EBCE

ACCORDO QUADRO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' e/o WELFARE

(Decreto interministeriale 25 marzo 2016, recante modalità di attuazione delle misure previste dall'art. 1, commi 182 – 191, L. 208/2015)

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno _____, presso **LAIT Cert**, in via Duilio, 13 - Roma, si sono riuniti:

LAIT Cert, rappresentata da _____

AIESIL, rappresentata da _____

e

UGL Terziario, rappresentata da _____

al fine di condividere un modello di accordo territoriale, da proporre alle proprie rappresentanze Regionali per l'applicazione al personale a cui è applicato il "CCNL per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011: Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy" sottoscritto da LAIT Cert, AIESIL e UGL Terziario, della detassazione sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in virtù di incrementi di produttività e ad innovazione ed efficienza organizzativa.

PREMESSO

- che l'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016) così come novellato dall'art.1, commi 160-163, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio per il 2017) e dal DL n. 50 del 24 aprile 2017, ha previsto al comma 182 che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabile e verificabile;

- che l'art 55 del DL n. 50 del 24 aprile 2017, sostituendo integralmente il comma 189 dell'art.1 L.208/2015 che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale (il tetto viene livellato ad un ammontare massimo di 3.000 euro), la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore sulla medesima quota;

- che la legge di stabilità 2016 accorda ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da

particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;

- che l'art. 1, comma 187 della legge di stabilità 2016 prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- che l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

l'allegato modello di accordo territoriale sarà utilizzato per dare attuazione alle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione; la possibilità per il lavoratore di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi; coinvolgimento paritetico dei lavoratori, entro il limite massimo previsto dalla normativa vigente.

Letto, concordato e sottoscritto

LAIT Cert **UGL TERZIARIO**

....

AIESIL

.....

ACCORDO TERRITORIALE REGIONE _____

ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA', DELLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E DEI SERVIZI DI WELFARE

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno _____, presso la sede di LAIT Cert di _____, in via _____, si sono riuniti:

LAIT Cert (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

AIESIL (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

e

UGL Terziario (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

PREMESSO

- che l'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016) così come novellato dall'art. 1, commi 160-163, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017- 2019) e dal DL n. 50 del 24 aprile 2017, ha previsto al comma 182 che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabile e verificabile;

- che l'art 55 del DL n. 50 del 24 aprile 2017, sostituendo integralmente il comma 189 dell'art.1 L.208/2015 che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale (il tetto viene livellato ad un ammontare massimo di 3.000 euro), la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore sulla medesima quota;

- che i commi da 183 a 186 dell'art 1, legge di stabilità 2016, prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme a titolo di premio di risultato, a euro 80.000;

- che la legge di stabilità 2016 accorda inoltre ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;

- che l'art.1, comma 187, legge di stabilità 2016 prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;

- che l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso;

- che l'art. 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art.1, commi 182-191, L. n. 208/2015 si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi

VISTI

- la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate del 19 ottobre 2018, n. 78/E "Interpello art. 11, legge 27 luglio 2000, n. 212 – Reddito di lavoro dipendente – detassazione Premi di risultato – art. 1, commi 182 a 189, legge n. 208 del 2015 e ss. mm. (legge n. 208 del 2015)";
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E "Premi di risultato e welfare aziendale – art 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016)";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle imposte sui Redditi TUIR";

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Il presente Accordo Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità) che possono consistere nell'aumento della produzione o nei risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementabilità), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo i datori di lavoro della Regione _____, che siano associati alle Associazioni di categoria aderenti al sistema di rappresentanza di LAITCert o AIESIL ,possono applicare la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte in relazione ad incrementi di competitività e di produttività ed al coinvolgimento paritetico dei lavoratori.
I datori di lavoro dovranno altresì applicare e rispettare integralmente il "CCNL per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011:Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy" sottoscritto da LAIT Cert, AIESIL e UGL Terziario (compresi tutti gli istituti contrattuali previsti, tra cui l'adesione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa, Fondo EASI e il versamento del contributo di Assistenza contrattuale W450).

Pertanto, le strutture applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al decreto interministeriale del 25 marzo 2016, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori.

Allegato – A

COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO TERRITORIALE ATTUATIVO _____PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E/O SERVIZI DI WELFARE E DI DEFINIZIONE DEI PARAMETRI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Dichiarazione per la detassazione dei premi di risultato e/o di welfare come da Accordo Territoriale

sottoscritto in data _____ da LAIT Cert di _____, AIESIL di _____ e da UGL Terziario di _____

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società_____

Numero dipendenti_____

Codice Fiscale_____ Partita Iva_____

Matricola Inps_____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo_____ Cap _____ Tel_____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ tra LAIT Cert _____, AIESIL _____e da UGL Terziario_____

Dichiara sotto la propria responsabilità:

- La volontà di aderire all'Accordo Territoriale;
- Di rientrare nell'ambito di applicazione in quanto si adotta e applica integralmente CCNL per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011:Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy" sottoscritto da LAIT Cert, AIESIL e UGL Terziario, ai dipendenti operanti presso le strutture aziendali;
- Di aver istituito un premio di risultato con riferimento a quanto sotto indicato;
- Il periodo congruo preso a riferimento per la misurazione degli indicatori di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione è il seguente (esempio: trimestre, semestre)_____
- Di aver adottato il/i seguente/i indicatore/i per la misurazione degli incrementi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione

INDICATORI	INDICATORI
□ Volume della produzione/n. dipendenti	□ Rapporto costi effettivi/costi previsti
□ Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	□ Riduzione assenteismo

□ MOL/Va di bilancio	□ Numero brevetti depositati
□ Indici di soddisfazione del cliente	□ Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
□ Diminuzioni numero di riparazioni, rilavorazioni	□ Riduzione dei consumi energetici
□ Riduzione degli scarti di lavorazione	□ Riduzione numero infortuni
□ % di rispetto dei tempi di consegna	□ Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
□ Rispetto previsioni di avanzamento lavori	□ Riduzione tempi di commessa
□ Modifiche organizzazione lavoro	□ Ristorni
□ Lavoro agile (smart working)	□ Modifiche ai regimi di orario
□ Altro	□ Altro

- Che il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore/i sopra indicato/i nel periodo congruo di cui sopra opera nel seguente modo con riferimento ai seguenti parametri (indicare il livello atteso di incremento/miglioramento dei valori dell'indicatore/indicatori sopra indicato/indicati ai fini dell'erogazione del premio. Esempio: il premio sarà erogato al verificarsi del .....% dell'indicatore "Volume della produzione/n. dipendenti" rispetto ai risultati ottenuti nel periodo _____. Il periodo deve essere congruo per cui si dovranno prendere come riferimento uguali periodi temporali di comparazione ossia trimestre/i, semestre/i, anno/i).

  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____

- Composizione del premio: (se il premio è in funzione del risultato ottenuto in vari indicatori esplicare il peso di ogni indicatore ad esempio: 80% legato all'incremento/miglioramento di valore dell'indicatore x + 20% legato all'incremento/miglioramento di valore dell'indicatore Y)

  _____
  _____
  _____
  _____
  _____
  _____

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione lavoro", "Lavoro Agile (smart working) e "Modifiche ai regimi di orario di lavoro".

- Le previsioni del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato:
  euro_____
  _____

- Modalità di corresponsione:
  _____
  _____

- La previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare)
  ☐SI ☐NO

- La previsione della possibilità di coinvolgimento paritetico del lavoratore nell'organizzazione del lavoro
  ☐SI ☐NO

_____, _____

Firma dell'azienda

COMUNICAZIONE DEI RISULTATI DEL PREMIO EROGATO - Dichiarazione per la detassazione dei premi di risultato e/o di welfare come da Accordo Territoriale sottoscritto in data _____da LAIT Cert _____, AIESIL _____e da UGL Terziario _____

Il sottoscritto

_____

In qualità di legale rappresentante della Società

_____

Numero dipendenti_____

Codice Fiscale_____ Partita Iva_____

Matricola Inps_____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo_____ Cap _____ Tel_____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email_____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ da LAIT Cert _____, AIESIL _____e da UGL Terziario _____, ed in riferimento alla comunicazione di Adesione all'Accordo Territoriale nonché di definizione dei parametri per la determinazione del premio di risultato trasmessa in data _____

Dichiara sotto la propria responsabilità:

di aver raggiunto gli obiettivi dichiarati nella fase di comunicazione del premio per il seguente periodo oggetto di monitoraggio: _____ (specificare il periodo oggetto di verifica che ha dato diritto all'erogazione del premio)

Le risultanze alla base della corresponsione del premio sono le seguenti:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____, _____

Firma dell'azienda