

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

Il giorno **15 ottobre 2015** presso la sede di **ITALIA IMPRESA** a Milano in via Settala, 61

TRA

ITALIA IMPRESA – Associazione Italiana del lavoro, (codice fiscale 97561280153), rappresentata dal legale rappresentante pro-tempore, Claudio PALERMA

ASSOCIAZIONE IMPRESE ITALIANE – Associazione tra gli operatori economici del commercio, dell'industria, dell'agricoltura, dell'artigianato e delle attività professionali liberali, (codice fiscale 97647070156), rappresentata dal Segretario Generale Emanuele MOSCA

A.I.V.A. sgsi – Associazione Italiana Valutatori e Asseveratori sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, (codice fiscale 91121460157), rappresentata dal legale rappresentante pro-tempore, Natalino ANZALONE

F.I.TRA. ITALIA – (codice fiscale 97673450157), rappresentata dal Segretario Nazionale Emanuele MOSCA

ASSOCIAZIONE EspertiAmbientali.it – (codice fiscale 91077840741), rappresentata dal Presidente Nazionale Giuseppe AIELLO

UNAIT – Unione Nazionale Associazione Imprese Terziario, (codice fiscale 97651390581), rappresentata dal Presidente, Giorgio Ventura

CICAS - Confederazione Imprenditori Commercianti Artigiani Turismo e Servizi, (codice fiscale 97302060586), rappresentata da Stefania OLIVERIO

ASSO-API - Associazione Nazionale artigiani piccoli imprenditori, (codice fiscale 97646890588), rappresentata da Filippo GILETTO

CEPI – UCI – Confederazione Europea Piccole Imprese – Unione Coltivatori Italiani, (codice fiscale 97471450581), rappresentata da Serena CASAMASSIMA, giusta delega del Presidente Rolando MARCIANO

CONF.IT.I.P. - Confederazione Italiana Imprenditori e Professionisti, (codice fiscale 97490080583), rappresentata da Marco UNCINI

CONFUNISCO - Confederazione e Unione di Sindacati Autonomi (codice fiscale 95148790652), rappresentata da Giovanni CAFARO

FEDERIMPRESEITALIA - Confederazione Sindacale Datoriale della PMI, dei Servizi e delle Professioni, (codice fiscale 93019600126), rappresentata dal Presidente Luca RIPAMONTI

Fe.N.A.I.L.P. - Federazione Nazionale Autonoma Imprenditori e Liberi Professionisti, (codice fiscale 96068600228), rappresentata da Vincenzo DI SARNO, giusta delega del Presidente Francesco Ciro GUERRIERI

E

CONF.L.A.I. – Confederazione Lavoratori Autonomi Italiani, (codice fiscale 91012070768), rappresentata dal Presidente Nazionale Domenico COSENTINO

FENALCA - Federazione Nazionale Autonoma Lavoratori Commercianti e Artigiani, (codice fiscale 96057520221), rappresentato dal dr. Francesco RIPPA

ISA Sindacato – Intesa Sindacato Autonomo, (codice fiscale 92024280882), rappresentato dal Segretario Generale dr. Carmelo CASSIA

SIASO-CONFISAL - Sindacato Italiano Assistenti Studio Odontoiatrico, (codice fiscale 05705500964), rappresentata dal Segretario Generale Fulvia MAGENGA con l'assistenza di **CONFISAL** – Confederazione generale dei Sindacati autonomi dei lavoratori

SITLAV – Sindacato Italiano dei Lavoratori, (codice fiscale 97624590150), rappresentata dal Segretario Nazionale Vittoria VANCINI

UNION-FORMATORI - Sindacato autonomo di rappresentanza dei formatori che operano nel settore della sicurezza sui luoghi di lavoro, (codice fiscale 97615140155), rappresentata dal Segretario Generale Massimo RONDELLI

si è addivenuti alla firma del presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di attività operanti nel campo DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE.

Letto approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Handwritten signature in blue ink

Frontespizio

Parte I

Titolo I **PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL**

Parte II

Titolo I **SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ, DECORRENZA, DURATA, CLASSIFICAZIONE PERSONALE** (artt. 1 – 8)

Titolo II **QUADRI** (artt. 9 – 13)

Titolo III **QUADRI DI DIREZIONE** (artt. 14 – 17)

Titolo IV **ASSUNZIONE PERIODO DI PROVA** (artt. 18 – 20)

Titolo V **APPRENDISTATO** (artt. 21 – 34)

Titolo VI **LAVORO A TEMPO DETERMINATO** (art. 35)

Titolo VII **LAVORO SOMMINISTRATO** (artt. 36 – 40)

Titolo VIII **LAVORO INTERMITTENTE** (artt. 41 – 42)

Titolo IX **LAVORO RIPARTITO** (art. 43)

Titolo X **TELELAVORO** (art. 44)

Titolo XI **TEMPO PARZIALE** (artt. 45 - 53)

Titolo XII **ORARI DI LAVORO** (artt. 54 – 64)

Titolo XIII **FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI. MISSIONI e TRASFERIMENTI** (artt. 65 - 77)

Titolo XIV **MALATTIE, INFORTUNI, GRAVIDANZA** (artt. 78 - 88)

Titolo XV **ANZIANITÀ, SCATTI DI QUALIFICA, TRATTAMENTO ECONOMICO** (artt. 89 - 102)

Titolo XVI **INDENNITÀ** (artt. 103 – 105)

Titolo XVII **MENSILITÀ SUPPLEMENTARI** (artt. 106 – 107)

Titolo XVIII **RISOLUZIONI DEL CONTRATTO DI LAVORO** (artt. 108 – 118)

Titolo XIX **NORME DISCIPLINARI** (artt. 119 – 125)

Parte III

Titolo I **SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO** (artt. 126 – 129)

Parte IV

Titolo I **PARI OPPORTUNITÀ, MOBBING, MOLESTIE SESSUALI** (artt. 130 – 132)

Titolo II **DIRITTI SINDACALI** (art. 133)

Titolo III **ORGANISMI PARITETICI** (artt. 134 – 146)

Titolo IV **LIVELLI DI CONTRATTAZIONE** (artt. 147 – 148)

Parte I

Titolo I

PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Economica Europea.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione del lavoro.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo di lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulle evoluzioni del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambienti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Si intendono, infine, integralmente richiamati nel CCNL sottoscritto tutti quei provvedimenti, come ad esempio i decreti attuativi JOBS ACT, che prevedono modifiche alla normativa previgente richiamata e richiedono altresì un recepimento da parte della CCNL, senza la necessità di sottoscrivere verbali integrativi al CCNL, con l'intesa che tali provvedimenti legislativi e normativi trovano immediata applicazione nel CCNL sottoscritto.

Parte II

Titolo I

SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ, DECORRENZA, DURATA, CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

art. 1 - sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori interinali forniti da società autorizzate e, se compatibili a tempo determinato, tra tutte le attività qui di seguito elencate ed il relativo personale dipendente.
 - A) Professionista o Studio Professionale, specializzato in uno o più dei seguenti settori: sicurezza del lavoro, Rifiuti, Energia, Qualità e Ambiente.
 - B) Professionista o Studio Professionale, specializzato nel settore dell'Ingegneria clinica o comunque attivo nel campo della gestione sicura, appropriata ed economica delle tecnologie e delle apparecchiature in ambito clinico.
 - C) Professionista, Studio Professionale, 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.
 - D) Professionista, Studio Professionale, Ente che si occupa di valutazione dell'adozione e corretta gestione di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul lavoro.
 - E) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera nell'ambito dello sviluppo sostenibile: studi sul ciclo di vita di un prodotto, progetti ad Impatto ambientale zero, Etichette Ambientali di Prodotto, carbon footprint, tCO₂eq
 - F) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera prevalentemente nel settore della Medicina del Lavoro, anche con l'ausilio di mezzi mobili
 - G) Professionista, Studio Professionale, Ente operante nel campo della sicurezza sul lavoro, sia nell'ambito della formazione che della consulenza.
 - H) Società ed Enti di formazione
 - I) Altre attività che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie

art. 2 - validità del contratto

1. Le aziende che intendono applicare il presente CCNL devono inviare richiesta di adesione all'Ente Bilaterale **EBILGEN** di cui al successivo art. **137**.
2. Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma da parte dell'Ente Bilaterale.
3. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.
4. L'applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione ad una delle Organizzazioni Datoriali firmatarie del presente CCNL
5. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

art. 3 – decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal **1 novembre 2015** ed avrà scadenza il **31 ottobre 2018** sia per quanto concerne la parte normativa che per quanto concerne la parte economica.
2. Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno 4 (quattro) mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.
3. Le parti si impegnano ad incontrarsi 6 (sei) mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 4 – condizioni di miglior favore

1. Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.

art. 5 - classificazione del personale

1. Le *Parti* convengono di riconoscere come «adeguate», le competenze di base, trasversali e specialistiche di settore dei profili professionali indicati al comma 4 e organizzati in Associazioni professionali accreditate presso il Ministero dello Sviluppo Economico (elenco delle Associazioni professionali che rilasciano l'attestato di qualità dei servizi).
2. Per gli altri profili professionali indicati al comma 3 e diversi da quelli di cui al comma precedente, le *Parti* convengono di attenersi alle indicazioni fornite nell'Allegato 1.
3. Il personale è classificato su **6** livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

QUADRI

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente i diversi rami dell'azienda, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

1° 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 dell'azienda con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

- Responsabile / Coordinatore del corpo docente (formatori)
- Responsabile dell'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Coordinatore scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Coordinatore editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Responsabile di grafica editoriale (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Formatore Orientatore
- Responsabile dei consulenti
- Responsabile dei valutatori/asseveratori di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro
- 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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Senior
- CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
- CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione

2° 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 del Titolare dell'azienda nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

In dettaglio:

- 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)
- Laureati abilitati ai sensi di legge ad effettuare prelievi, lettura degli elettrocardiogrammi, degli elettro-encefalogrammi, addetti alla batteriologia e alla chimica clinica
- Tecnico audiometrista 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 competente in acustica ambientale, muniti della relativa abilitazione conseguita a norma di legge (D.P.C.M. 31.03.98 – G.U. 26.05.98, n. 120)
- Tecnico competente in materia di valutazione/asseverazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, di vantata esperienza professionale, e qualificato a seguito di specifica formazione dimostrata o certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da associazione di rappresentanza professionale o di categoria
- Ortottista (assistenti di oftalmologia)
- Infermiere professionale con mansioni di coordinamento di colleghi e/o addetti tecnici
- Addetto Senior all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto Senior al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto Senior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Grafico editoriale Senior (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Formatore Senior
- Formatore Tutor
- Capi ufficio tecnici e amministrativi
- Contabili con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
- Addetti alla segreteria di direzione
- Capi Servizio qualità
- Addetto 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 di concetto
- Segretari 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
- RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Junior
- CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
- CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Addetto amministrativo con competenze di diritto del lavoro
- Web master

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

3° 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:

- Addetti all'ufficio tecnico
- Addetto Junior all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto Junior al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto Junior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Grafico editoriale Junior (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Formatore Junior
- Analisti chimici
- Infermieri professionali
- Tecnici di laboratorio
- Auditor dei sistemi di gestione della qualità
- Responsabile del controllo qualità
- Tecnico competente in materia di valutazione/asseverazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, qualificato a seguito di specifica formazione qualificato a seguito di specifica formazione dimostrata o certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da associazione di rappresentanza professionale o di categoria
- Contabile d'ordine
- Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Impiegato amministrativo
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte)
- Tecnico informatico

4° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite. In dettaglio:

- Addetto all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Addetti di segreteria
- Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati
- Autisti
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Contabili d'ordine
- Infermieri generici
- Esecutori di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
- Esecutore prove di laboratorio
- Tecnico informatico generico
- Tecnico rilievi topografici, geologici, sulla qualità dell'aria
- Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori
- Addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici
- Addetti al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati
- Operatore generico
- On line assistant (Help Desk)

5° Livello

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

A questo livello appartengono i lavoratori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto. In dettaglio:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- Archivista
- Centralinista
- Portiere o Custode
- Fattorino
- Addetto alle pulizie
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Stenodattilografo o Fatturista o Protocollista

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- Custode
- Portiere

al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

art. 6 – mansioni promiscue

1. Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente sul complesso delle attività dallo stesso svolte.
2. A fronte di casi particolari quali - a titolo meramente esemplificativo - difficoltà temporanea di mercato, di crisi aziendale ovvero di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, il lavoratore inquadrato nei livelli dal secondo al quinto potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.
3. In generale, al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 (due) mesi nell'arco dell'anno a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

art. 7 – mutamento mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.
2. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre 4 (quattro) mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno 7 (sette) mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno 4 (quattro) mesi.
4. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

art. 8 – passaggio di livello e mansioni "jolly"

1. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso percepisca già una retribuzione con un importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore verrà corrisposta la relativa eccedenza sotto forma di assegno 'ad personam' avente titolo e caratteristiche originarie.
3. Resta salvo che la eccedenza di cui al precedente punto 2 non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
4. Vengono considerati "jolly" quei lavoratori dipendenti cui l'impresa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa stessa.
5. L'inquadramento del "jolly" sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle attività svolte

Titolo II

QUADRI

art. 9 – declaratoria

1. Appartengono alla categoria dei QUADRI, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 190/85, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

CHIARIMENTO CONGIUNTO A VERBALE

La corretta interpretazione dell'articolo è la seguente:

- 1) *sono considerati quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività aziendale, con la sola esclusione della direzione strategico e/o industriale di competenze della proprietà 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 l'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 l'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. 10 - orario part-time speciale per Quadri

1. Per i QUADRI, in deroga al successivo art. 46 (disciplina del lavoro a tempo parziale), è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 (sedici) ore mensili.
2. L'orario di lavoro dei QUADRI con contratto di lavoro sino a 30 (trenta) ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 (quattro) ore.

art. 11 - assegnazione della qualifica

1. 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 quanto si sia protratta per un periodo di oltre 180 (centottanta) giorni di calendario.

art. 12 - polizza assicurativa

1. 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.
2. 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. 13 - indennità di funzione

1. 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 euro **150,00** (centocinquanta) lordi per **14** (quattordici) mensilità.

Titolo III

QUADRI DI DIREZIONE

art. 14 – declaratoria

1. Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il Quadro ed il personale dirigente.
Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.
2. Questa qualifica, sfuggendo alla declaratorie di cui al precedente art. 5 (classificazione del personale), non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

art. 15 - accesso alla qualifica

1. La qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.
2. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.
3. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo art. 17 (norme di salvaguardia), la nomina sarà sub-judice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

art. 16 - minimi retributivi

1. Per la qualifica di Quadro di Direzione è richiesta, in caso di contrattazione individuale, una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri, maggiorata del **10%**.
2. Nel caso di applicazione di quanto previsto dal successivo articolo la maggiorazione sarà quella prevista da questo CCNL e comunque mai inferiore a quanto fissato nel comma precedente del presente articolo.
3. Nel computo della maggioranza retributiva non vanno comprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

art. 17 - norme di salvaguardia

1. Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla Legge o dal presente contratto.
Pertanto in caso di controversia fa fede il testo del presente contratto.

Titolo IV

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

art. 18 – assunzione ordinaria e con contratti atipici

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
 - a. Identità delle parti
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro
 - c. la durata del periodo di prova, se previsto
 - d. la tipologia contratto applicato
 - e. luogo di lavoro
 - f. orario di lavoro
 - g. la qualifica professionale del lavoratore e livello di inquadramento
 - h. la retribuzione
 - i. la durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore
 - j. i diritti/doveri legati alla previsione di aggiornamento professionale continuo
 - k. informativa sulla privacy
 - l. informativa sul TFR
 - m. termini di preavviso in caso di recesso
 - n. gli altri elementi di cui alla Direttiva (CE) 91/533
3. In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso.
4. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.
5. Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.
6. Per i lavoratori assunti con qualifica di **Apprendista** si rimanda al successivo Titolo V
7. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Determinato** si rimanda al successivo Titolo VI
8. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Somministrato** si rimanda al successivo Titolo VII
9. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Intermittente** si rimanda al successivo Titolo VIII
10. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Ripartito** si rimanda al successivo Titolo IX
11. Per le assunzioni con contratti di lavoro con **Telelavoro** si rimanda al successivo Titolo X
12. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Parziale** si rimanda al successivo Titolo XI

art. 19 – documentazione

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
 - a. certificato di nascita
 - b. certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati
 - c. stato di famiglia (per il capo famiglia)
 - d. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito
 - e. certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro
 - f. attestazioni/dichiarazioni relative ad eventuali corsi professionali frequentati in precedenti esperienze di apprendistato professionalizzante
 - g. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti
 - h. codice fiscale
 - i. eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. **90** (anzianità convenzionale)
 - j. documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali
 - k. documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto)
 - l. 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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- m. dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 (dodici) mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 638/83
 - n. liberatoria per il trattamento dei dati personale, ai sensi della vigente normativa
2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

art. 20 - periodo di prova

1. Il lavoratore e il datore di lavoro possono prevedere un periodo di prova per valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO	DURATA
QUADRI - 1°	180 giorni di calendario
2° - 3°	120 giorni di lavoro effettivo
4°	90 giorni di lavoro effettivo
5°	60 giorni di lavoro effettivo
apprendista	La stessa durata prevista dal livello di uscita

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
4. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere, in qualsiasi momento, il rapporto senza preavviso con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali (i ratei maturati di ferie, della 13^a mensilità e TFR), con i criteri di maturazione previsti da questo CCNL per i dipendenti di uguale qualifica.
5. È facoltà dell'impresa 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.
6. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio e per la durata dell'apprendistato.

Titolo V

APPRENDISTATO

art. 21 – premessa

1. L'apprendistato è disciplinato, nelle sue 4 (quattro) articolazioni tipologiche, dal D.Lgs. 167/11 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.
2. Le Parti convengono che nel settore di applicazione del presente CCNL sia attuabile solo l'apprendistato PROFESSIONALIZZANTE o di mestiere.
3. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

art. 22 – inquadramento

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) e i 29 (ventinove) anni. Ai sensi dell'art. 49, comma 2 del D.Lgs. 276/03 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della Legge 53/03, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° (diciassettesimo) anno di età.
2. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta.
A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato (Allegato 3) con annesso il fac-simile di Progetto Formativo Individuale - PFI (Allegato 4).
Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.
3. L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente CCNL.
Qualora sia consentito dalla normativa regionale (o non sia espressamente vietato), il PFI potrà essere definito e firmato anche entro 30 (trenta) giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso.
4. È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% (cinquanta) dell'orario contrattuale.
5. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

art. 23 - riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 (un) anno.
2. Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti.
3. Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
4. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre aziende è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.
5. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista. (vedi Allegato 2)

art. 24 – profili e durata dell'apprendistato professionalizzante

1. Le Parti convengono che il contratto di apprendistato professionalizzante (o di mestiere) possa essere applicato solo ai profili inquadrati ai livelli 1°, 2°, 3° e 4° del presente CCNL.
2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante (o di mestiere), per tutti i profili per cui è applicabile, è di 36 mesi.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

3. Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di II livello, la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

art. 25 - modalità per l'erogazione della formazione

1. L'erogazione della formazione -di base, trasversale, specialistica (o professionalizzante)-, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.
2. La formazione di base, trasversale e specialistica può essere svolta in aula, con affiancamento sul posto di lavoro, *on the job*, seminari, esercitazioni di gruppo nonché a distanza (FAD) sia in auto-apprendimento che in modalità e-learning.
In caso di formazione FAD l'attività di accompagnamento potrà essere svolto in modalità virtuale e con strumenti di tele-affiancamento (WEB) o video-comunicazione da remoto.
3. I processi formativi formali svolti all'interno dell'azienda dovranno comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

art. 26 – piani formativi (PFI), profili formativi, registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

1. Le attività formative sono articolate in contenuti di base, a carattere trasversale e a carattere specialistico (o professionalizzante).
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere specialistico andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.
2. Il Piano Formativo Individuale (PFI) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.
Esso, inoltre, indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del Tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

3. Come indicato nell'accordo Stato-Regioni del 20.02.2014 – repertorio 32/CSR, la formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:
 1. *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro*
 2. *Organizzazione e qualità aziendale*
 3. *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo*
 4. *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva*
 5. *Competenze di base e trasversali*
 6. *Competenza digitale*
 7. *Competenze sociali e civiche*
 8. *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*
 9. *Elementi di base della professione/mestiere*Qualora l'evoluzione del contesto normativo nazionale e/o Regionale imponesse modifiche a quanto sopra indicato, le Parti firmatarie del presente CCNL stabiliscono di riunirsi entro 3 (tre) mesi dall'entrata in vigore delle modifiche per aggiornare di conseguenza il CCNL.
4. Come indicato nell'accordo Stato-Regioni del 20.02.2014 – repertorio 32/CSR, la durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:
 - **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado
 - **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale
Qualifica o diploma professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

Professionalisti di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università

- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente
Diploma terziario extra-universitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-Laurea, Master universitario di primo livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

La riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

PROFILI FORMATIVI (E COMPETENZE SPECIALISTICHE)

5. Per le competenze specialistiche relative ai Profili Formativi dell'apprendistato professionalizzante disciplinati dal presente CCNL, si veda quanto indicato nell'Allegato 1
6. La formazione dovrà essere registrata sul Libretto Formativo del cittadino.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del Libretto Formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del Libretto Formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.
In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna ecc.).
7. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.
8. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.
9. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'azienda anche su istanza del Tutor, ferma restando quanto disposto dal precedente comma 4.
10. In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le *Parti* si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

art. 27 – Tutor

1. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un Tutor.
Tale figura dovrà essere individuata all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.
2. Le competenze e le funzioni del Tutor sono quelle previste dal D.M. Lavoro del 28.02.00 recante "*Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale*" e dalle eventuali regolamentazioni regionali.
Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dell'azienda o, nelle strutture lavorative con meno di 15 addetti i loro familiari coadiutori, o un altro professionista della struttura oppure una persona diversa dalle prime ma delegata a tal fine.
In quest'ultimo caso, il Tutor dovrà necessariamente essere un soggetto che ricopre, da almeno 2 (due) anni, la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il Tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, ecc.
3. Per l'erogazione della formazione –di base, trasversale o professionalizzante–, l'azienda potrà altresì avvalersi di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 137

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 28 – proporzione numerica

1. Le *Parti* convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore può occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli appartenenti a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 C.C.
2. In deroga a quanto disposto dal comma precedente il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3 (tre), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (tre).
3. È consentita, in deroga al presente articolo, l'assunzione di un apprendista per le aziende che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.
4. Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
5. La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei 18 (diciotto) mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3 (tre).

art. 29 – anzianità aziendale e prolungamento

1. Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.
2. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento.
Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

art. 30 – trattamento economico

1. Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nella Tabella sotto-riportata, sulla retribuzione contrattuale del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
75%	80%	85%	90%	95%	100%

2. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.
3. Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita

art. 31 - trattamento normativo

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

art. 32 - trattamento malattia e infortunio

1. Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

art. 33 - apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Le *Parti* manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.

art. 34 - standard professionali e rinvio alla legge

1. Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante sono quelli di cui all'**art. 5** del presente CCNL, come esplicitati nell'Allegato 1.
2. Le *Parti* si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le *Parti* fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Titolo VI

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

art. 35 – disciplina

1. Le *Parti* prendono atto delle modifiche introdotte all'art. 1 del D.Lgs. 368/01 dal D.L. 34/14, convertito dalla Legge 78/14 e che elimina definitivamente l'obbligo pre-vigente di indicare le ragioni di carattere «*tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*» giustificatrici dell'apposizione del termine del contratto di lavoro.
2. In virtù di tale disposizione, inoltre, l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è consentita anche nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato – di cui al successivo art. 36 (disciplina del lavoro somministrato)- senza alcuna indicazione delle citate ragioni giustificatrici purché il singolo rapporto, comprensivo di proroghe, **non superi i 36 mesi**.
3. Alla luce delle modifiche introdotte dal D.L. 34/14, convertito dalla Legge 78/14, pertanto, il contratto a tempo determinato può essere stipulato per iscritto per un massimo di 36 mesi, comprensivi di eventuali proroghe e per qualunque tipo di mansione.
4. L'indicazione del termine, necessaria affinché il rapporto di lavoro si instauri correttamente, può risultare direttamente o indirettamente nell'atto scritto secondo le indicazioni contenute nella circolare 42/02 del Ministero del Lavoro.
5. Le *Parti*, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL –pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 1525/63 e s.m.i.- necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi siano riconducibili a ragioni di stagionalità e pertanto siano esclusi dalle limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera b) del D.Lgs. 368/01
6. Le *Parti* convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto a tempo determinato pari al 25% (venticinque per cento) annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa.
7. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato 5 (cinque) lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 15 dipendenti ovvero 8 (otto) lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti, in conformità con le deroghe ai sensi di legge.
8. Per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla sottoscrizione complessivamente di contratto a tempo determinato o di somministrazione per un numero massimo di 8 (otto) lavoratori.
9. I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione secondo quanto previsto dal D.Lgs. 368/01 come modificato dal D.L. 34/14 e convertito dalla Legge 78/14.
10. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la 13^a e il premio presenza, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
11. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL

Titolo VII

LAVORO SOMMINISTRATO

art. 36 – disciplina generale

1. In applicazione dell'art. 1 comma 2 lettera a) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, si concorda che i contratti di lavoro somministrato potranno essere stipulati per le seguenti mansioni:

2° Livello

- Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/08, art. 32, comma 5
- Laureato abilitato ai sensi di legge ad effettuare prelievi, lettura degli elettrocardiogrammi, degli elettro-encefalogrammi, addetto alla batteriologia e alla chimica clinica
- Tecnico audiometrista munito 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 competente in acustica ambientale, munito della relativa abilitazione conseguita a norma di legge (D.P.C.M. 31.03.98 – G.U. 26.05.98, n. 120)
- Tecnico in materia di valutazione/asseverazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, di vantata esperienza professionale, e qualificato a seguito di specifica formazione dimostrata o certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da associazione di rappresentanza professionale o di categoria
- Ortottista (assistenti di oftalmologia)
- Infermiere professionale con mansioni di coordinamento di colleghi e/o addetti tecnici
- Responsabile dell'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Coordinatore scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Coordinatore editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Responsabile di grafica editoriale (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Addetti alla segreteria di direzione
- Addetti amministrativi con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro
- Addetti all'Ufficio Tecnico (esecuzione di progetti o di parte di essi)
- Progettista – progettista disegnatore
- Specialista di controllo di sistemi di gestione della qualità (auditor di sistema)
- Analista di procedure organizzative
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Web master

3° Livello

- Addetto all'ufficio tecnico
- Formatore Junior
- Addetto Senior all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto Senior al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto Senior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Grafico editoriale Senior (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Analista chimico
- Infermiere professionale
- Tecnico di laboratorio
- Auditor dei sistemi di gestione della qualità
- Contabile d'ordine
- Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Impiegato amministrativo

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte)
- Tecnico informatico

4° Livello

- Addetto all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Addetto di segreteria
- Addetto anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati
- Autista
- Contabili d'ordine
- Infermiere generico
- Esecutore di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
- Esecutore prove di laboratorio
- Tecnico informatico generico
- Tecnico rilievi topografici, geologici, sulla qualità dell'aria
- 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
- Operatore generico
- On line assistant (Help Desk)

5° Livello

- Archivista
- Centralinista
- Portiere - Custode
- Fattorino
- Addetto alle pulizie
- Addetto allo smistamento delle pratiche - Protocollista
- Stenodattilografo
- Fatturista

2. Ai sensi dell'art. 23, comma 5 del D.Lgs. 276/03, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore: in tale caso ne va fatta specifica indicazione nel contratto con il lavoratore.

Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

3. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
- all'importo della retribuzione
 - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 - all'accesso ai servizi aziendali
 - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
 - ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. 276/03

In conformità all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

4. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.
5. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.
6. 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'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della Legge 300/70.
7. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quella relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
8. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso ai contratti di lavoro somministrato

art. 37 – somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 276/03, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
2. Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione 1 dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 368/01 e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3 del D.Lgs. 276/03, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:
 - a. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti
 - b. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali
 - c. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
 - d. ritardi nella consegna di materie prime e/o di materiale di lavorazione
 - e. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale o gestionale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio
 - f. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *direct-marketing*
 - g. sostituzione di lavoratori assenti
 - h. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente

- i.* installazione e collaudo di nuove linee produttive, o apertura di nuovi punti vendita da avviare con start-up aziendale per un massimo di 4 (quattro) mesi di lavoro
- j.* esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine
- k.* aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria
- l.* esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 35 (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

- 5. Ai sensi dell'art. 20, comma 5 del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a.* per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
 - b.* salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
 - c.* da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli articoli 28, 29 e 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- 6. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:
 - per un massimo di **4 volte** e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a **24 mesi**
 - in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione
 - negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore

art. 38 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

- 1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:
 - a.* per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati
 - b.* per servizi di pulizia, custodia, portineria
 - c.* per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci
 - d.* per la gestione di archivi, magazzini, nonché servizi di economato
 - e.* per l'esecuzione di prove strumentali, registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale) e prove di laboratorio
 - f.* per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
 - g.* per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
 - h.* per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

2. il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuali del presente CCNL

art. 39 - soglie numeriche

1. Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di cui al precedente art. **37** (somministrazione di lavoro a tempo determinato) non superiore al 25% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato compresi in questo numero i lavoratori con contratto di cui al precedente art. **38** (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato) in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
2. Resta salva la facoltà di assumere con contratti di somministrazione a tempo determinato 3 (tre) lavoratori nelle aziende con meno di 15 dipendenti ovvero 6 (sei) lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti, in conformità con le deroghe ai sensi di legge.
3. Per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla somministrazione complessivamente di contratti a tempo determinato o di somministrazione per un numero massimo di 6 lavoratori.
4. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.
5. La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

art. 40 - disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).
2. La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.
3. Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente in limite massimo del 25% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Resta salvo quanto disposto al precedente art. **39** (soglie numeriche)
4. Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'Azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione all'Ente Bilaterale di cui all'art. 137 territorialmente competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione sulle elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga.
5. L'Ente Bilaterale di cui all'art. 137 territorialmente competente comunicherà, con cadenza annuale, all'Ente Bilaterale nazionale le decisioni adottate ai sensi del presente paragrafo.

Titolo VIII

LAVORO INTERMITTENTE

art. 41 – disciplina

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:
 - a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa
 - b. secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. **61** (lavoro straordinario)
 - c. in via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli art. 34, comma 2 e art. 86, comma 12 del D.Lgs. 276/03, per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento
 - d. per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente CCNL
Oltre tale limite, l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà determinato dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **137**
2. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
 - b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente
 - c. da parte delle imprese non in regola con gli adempimenti connessi con la corretta applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
3. Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. d) s'intende:
 - per "**fine settimana**" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
 - per "**ferie estive**" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
 - per "**vacanze natalizie**" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
 - per "**vacanze pasquali**" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla pasqua.

ASSUNZIONE

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

g) il rinvio alle norme del presente articolo

5. Con cadenza annuale, l'azienda è tenuta ad informare sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente sia le RSA, ove esistenti, che l'Ente Bilaterale di cui all'art. 137 territorialmente competente che provvederà poi a darne periodica comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale.

CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE

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

art. 42 - diritti e doveri del lavoratore intermittente

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

7. 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 una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al **25%** (venticinque per cento) della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 93 (normale retribuzione) del presente CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
8. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.
9. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto ad informare preventivamente l'azienda specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.
10. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
11. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva eventuale diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
12. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36, comma 6 del D.Lgs. 276/03, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.
13. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

RETRIBUZIONE

14. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
15. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Titolo IX

LAVORO RIPARTITO

art. 43 – disciplina

1. Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D.Lgs. 276/03, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale 2 (due) lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

ASSUNZIONE

2. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro
 - b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore
 - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
3. Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 18 (assunzione ordinaria e con contratti atipici)
4. Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 (cinque) giorni di effettiva prestazione.

FACOLTÀ E OBBLIGHI DEL LAVORATORE

5. Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.
6. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto dal paragrafo precedente, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.
7. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

IMPEDIMENTO ALL'ESECUZIONE DELLE PRESTAZIONI CONTRATTUALI

8. L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 C. C.
9. Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.
10. In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 (settantacinque) giorni di calendario.

DIMISSIONI O LICENZIAMENTO

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

PERIODO DI PROVA

12. Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 20 (periodo di prova)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

RETRIBUZIONE

13. Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
14. Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

15. Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.
16. Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente CCNL riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.
17. A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 56 (orari flessibili)
18. Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima mensilità, premio presenza, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

DISCIPLINA NORMATIVA

19. Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 46 (disciplina del tempo parziale)
20. Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

21. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSA e, in mancanza, le OO. SS. firmatarie il presente CCNL a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.
22. Analoga comunicazione va inoltrata entro il primo trimestre di ogni anno l'Ente Bilaterale territorialmente competente (E.BIL.GEN.) che provvederà a darne comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale

Titolo X

TELELAVORO

art. 44 – caratteristiche

1. Le parti riconoscono nel *telelavoro* e nel *lavoro a distanza* un espletamento di attività lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare con alcune norme e procedure contrattuali.
Le parti, altresì, convengono nel ritenere che un uso più ampio di tecnologie informatiche, reso possibile dalla diffusione della banda larga, possa fornire una risposta a importanti esigenze quali la gestione dei tempi di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli.
Le parti convengono di considerare sperimentale il presente istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti, nel corso di vigenza del CCNL fatto salvo che, in caso di regolamentazione legislativa di tale istituto, le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente articolo.
2. Si definisce *telelavoro* l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.
3. 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
 - cassieri
 - venditori con contatto diretto con il pubblico
 - impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili
 - specializzati nella preparazione degli alimenti
 - personale ausiliario di vigilanza e controllo
 - banconisti
 - autisti
 - fattorini
 - operatori di vendita
 - ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali
 - ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte
4. Il *telelavoro* può essere di tre tipi:
 - domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore
 - mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili
 - a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.
Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO

5. Il *telelavoro* è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
6. 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.
7. Il *telelavoro* con modalità domiciliare ovvero a distanza può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori occasionali né a quelli autonomi.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

8. Il *telelavoro* subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare che a distanza.
9. 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.
10. 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.
11. L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del *telelavoro*, fornirne comunicazione al CST – Centro Servizi Territoriali competente 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 al CST competente che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.Lgs. 196/03.

SFERA DI APPLICABILITÀ

12. L'accordo tra l'azienda ed il lavoratore sul *telelavoro* deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del *telelavoro* e se a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.
13. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.
Qualora sia stato concordato il tempo determinato, il *telelavoro* potrà essere disdetto da parte dell'azienda solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.
14. Gli accordi di *telelavoro* sottoscritti da lavoratrici/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 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetto dall'azienda.

DIRITTI E DOVERI DEL TELELAVORATORE

15. Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
16. Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
17. Il lavoratore dipendente che passa al *telelavoro* nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
18. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.
19. Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

20. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.
21. È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.
22. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.
23. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

24. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
25. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

DOTAZIONI STRUMENTALI E UTENZE

26. 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.
27. 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.
28. 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.

ORARIO DI LAVORO

29. 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.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

30. Alla contrattazione aziendale è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda
 - le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità
 - Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.
31. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro.
32. Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente Bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

Titolo XI

TEMPO PARZIALE

L'esigenza di accrescere la base lavorativa delle aziende, di concerto con la riduzione del monte ore annuo di straordinari pro capite possibili, rende per le Parti stipulanti il presente CCNL di primaria importanza il corretto utilizzo dello strumento del tempo parziale.

A tal fine le Parti si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione di questo tipo di contratti come contributo all'abbattimento della disoccupazione e della necessità di flessibilità, necessariamente connessa con la tipologia produttiva delle aziende.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha anche la funzione di consentire il raccordo fra i flussi d'attività dell'azienda con la composizione dell'organico oltreché come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

art. 45 - caratteristiche

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.
2. In attuazione dei rinvii disposti dal D.Lgs. 276/03, le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - **orizzontale**, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno
 - **verticale**, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno
 - viene inoltre recepito quanto previsto nel testo del D.Lgs. 61/00 coordinato con il D.Lgs. 100/01 che prevede: il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo **misto** ossia quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

art. 46 - disciplina

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.
3. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/03, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) territorialmente competente la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.
4. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.
5. Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, le Parti potranno concordare, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
6. Nel contratto, devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time orizzontale, verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. **18** (assunzione ordinaria e con contratti atipici)
7. All'atto della stipula del contratto a tempo parziale l'azienda informerà 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 Legge 335/95 derivante dalla instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ ED ELASTICHE

8. In applicazione di quanto previsto dagli art. 2, comma 2 e art. 3 commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/03, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:
- clausole **flessibili**, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto
 - clausole **elastiche**, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.
9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso esplicito del lavoratore. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
10. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale dove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
11. Il patto di ammissione alle clausole flessibili e/o elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di denunciare tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano per il lavoratore esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali di cui all'art. 72 (congedi) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo.
- Per poter presentare tale denuncia, è necessario che:
- sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto
 - siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto
 - sia stato dato un preavviso di almeno 1 (un) mese
12. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole flessibili e/o elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
13. Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie, dimostrate con idonea documentazione sanitaria.
14. Nei contratti a tempo parziale di tipo verticale e misto, è riconosciuta alle parti contraenti la facoltà di inserire clausole elastiche che permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa non oltre il tetto massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

15. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
16. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D.Lgs. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/03, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto
 - prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente CCNL
17. Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente CCNL. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo e il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie solo

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie.

18. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede aziendale.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

RETRIBUZIONE

19. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

20. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali
- la maternità
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro
- l'accesso ai servizi aziendali
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni

21. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

22. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

DIRITTO DI PRECEDENZA

23. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

24. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

art. 47 – riproporzionamento

1. Ai sensi del successivo art. **93** (normale retribuzione), 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 e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

art. 48 – part-time - festività

1. Fermo restando quanto previsto all'art. **63** (festività) del presente CCNL, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. **71** (permessi retribuiti) del presente CCNL, con una domenica o con un diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al successivo art. **96** (retribuzione giornaliera).

art. 49 – part-time - riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

1. Fermo restando quanto previsto agli articoli **62** (riposo settimanale) e **71** (permessi retribuiti) del presente CCNL e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. **47** (riproporzionamento).

art. 50 – part-time - ferie

1. Conformemente a quanto previsto all'art. **65** (ferie – durata) del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
2. 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. 51 – part-time - mensilità supplementari: tredicesima e premio presenza

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della 13^a e del premio presenza è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. **47** (riproporzionamento). Ogni dodicesimo è calcolato sulla base e la retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

art. 52 – part-time - preavviso

1. I termini di preavviso per i lavoratori 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 delle prestazione lavorativa. Essi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

art. 53 - consistenza dell'organico aziendale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Titolo XII

ORARIO DI LAVORO

art. 54 – durata settimanale dell’orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di *lavoro effettivo* è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali, suddivise in 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi.
Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 66/03
2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. È facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze aziendali
4. Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO. SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle 40 (quaranta) ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
5. La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a 1 ora.
6. L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 (sei) ore, in forza della Legge 653/34.
7. Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 (quarantacinque) ore settimanali.
8. Qualora i lavoratori che svolgono attività discontinue o di semplice attesa o custodia (prevalentemente addetti alle mansioni di usciere) svolgano, nei periodi di attesa, altre mansioni sempre riconducibili con il proprio inquadramento, l'orario di lavoro sarà di 40 (quaranta) ore settimanali.
9. Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.
Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art. 76 (missioni – trasferte)
10. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste dall'art. 61 (lavoro straordinario).
11. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
12. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, a cura dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.
13. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

art. 55 – turni

1. Le aziende che per la loro articolazione organizzativa interna e/o per le specificità del settore di mercato operano con orari di lavoro:
 - **lunghi**: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana
 - **lunghissimi**: più di 12 ore giornaliere per 365 giornipossono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.
2. I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.
3. Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente, l'azienda attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 56 – orari flessibili

1. 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 48 ore settimanali, per un massimo di **200** ore all'anno.
2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riposi compensativi.
3. 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.
4. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

art. 57 – banca delle ore (BancaO – BancaM)

1. Le *Parti* ritengono che l'istituto cosiddetto *banca delle ore* rappresenti un formidabile strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, le ore spettanti e derivanti da specifiche norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, un'apposita regolamentazione.
2. Le *Parti* concordano che nella *banca delle ore* confluiscono:
per previsione contrattuale:
 - le ore supplementari di cui all'art. **46, comma 17**
 - le ore oggetto di flessibilità di cui all'art. **56**per adesione volontaria del lavoratore (purché risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo):
 - le ore di lavoro straordinario di cui all'art. **61**
3. Nella *banca delle ore* di ciascun lavoratore verranno totalizzate separatamente le ore (BancaO) ed i minuti (BancaM) maturati. Ai fini dell'utilizzo delle ore/minuti (sia come recupero che come liquidazione) si procederà trasformando dapprima i minuti in ore e arrotondando in eccesso al multiplo di 30 più prossimo gli eventuali minuti rimanenti.
4. Il numero di ore/minuti che risulta essere contenuto nella *banca delle ore*, dovrà essere recuperato entro un periodo di 12 (dodici) mesi dall'inizio dell'accumulo, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.
5. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.
6. Trascorso il periodo dei 12 (dodici) mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.
7. Nella busta paga mensile verranno tuttavia evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.
8. Le *Parti*, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.
9. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

art. 58 – reperibilità

1. Per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, le aziende possono richiedere 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.
2. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.
3. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle seguenti opzioni:
 - a. con un assegno ad personam di importo pari al **10%** (dieci per cento) della retribuzione di cui all'art. **94** (retribuzione di fatto), per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenze

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- b. con un importo del **15%** (quindici per cento) delle retribuzioni oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 (sei) settimane annue
4. 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. 59 – lavoro ordinario notturno

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino
2. Il lavoro ordinario notturno è compensato con la quota oraria di cui all'art. **94** (retribuzione di fatto) maggiorata del **15%** (quindici per cento).
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui al già citato art. **94** del presente CCNL.

art. 60 – lavoro fuori sede

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla 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 e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
2. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. **76** (missioni - trasferte) del presente contratto.

art. 61 - lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
2. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di **220 ore annue**, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse e senza superare i limiti giornalieri e settimanali. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
3. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
4. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle OO.SS. regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.
5. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.
6. Le ore di straordinario vengono automaticamente accumulate nella *banca delle ore*, potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - ❑ per le ore di lavoro dalla 41° alla 48° settimanale:
 - retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata
 - ❑ per le ore di lavoro eccedenti la 48° settimanale:
 - retribuite con la maggiorazione del **20%** (venti per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 15 minuti ogni ora di lavoro prestata
7. Le ore straordinarie di lavoro diurno prestato nei giorni festivi (di cui all'art. **63** - festività) potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - retribuite con la maggiorazione del **30%** (trenta per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 20 minuti ogni ora di lavoro prestata
8. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio- potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- nei giorni feriali
 - retribuite con la maggiorazione del **40%** (quaranta per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 25 minuti ogni ora di lavoro prestata
- nei giorni festivi
 - retribuite con la maggiorazione del **50%** (cinquanta per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 30 minuti ogni ora di lavoro prestata

9. 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. **94** (retribuzione di fatto) tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 6 (sei) mesi.
10. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
11. La liquidazione del lavoro straordinario non destinato alla *banca delle ore* dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
12. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

art. 62 – riposo settimanale

1. I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica o in altre giornate se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente, potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 5 minuti per ogni ora di lavoro prestata

art. 63 – festività

1. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:
 - 1) il 1° giorno dell'anno
 - 2) il 6 gennaio
 - 3) il giorno di lunedì di Pasqua
 - 4) il 15 agosto
 - 5) il 1° novembre
 - 6) l'8 dicembre
 - 7) il 25 dicembre
 - 8) il 26 dicembre
 - 9) il S. Patrono
 - 10) il 25 aprile
 - 11) il 1° maggio
2. In relazione alla norma di cui al punto 1 del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione- nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
4. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

art. 64 – festività lavorate

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. **63** (festività) dovranno essere remunerate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. **61** (lavoro straordinario)

Titolo XIII

FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, MISSIONI e TRASFERIMENTI

art. 65 – ferie – durata

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di **26** (ventisei) giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie o, in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro, comunque pari a **173 ore** riferite ad anno solare.
Dal computo del predetto periodo di ferie, pertanto, 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.
2. 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.
3. 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.
4. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.
5. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.
6. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dall'art. **71** (permessi retribuiti), le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.
7. Per le ferie verrà istituito presso ogni azienda un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dai punti 5 e 6 del precedente art. **61** (lavoro straordinario)

art. 66 – ferie - malattia durante il periodo

1. 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. 67 – ferie – retribuzioni

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
2. 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.
3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

art. 68 - ferie – irrinunciabilità

1. 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. 69 – ferie - richiamo del lavoratore

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

art. 70 – assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.
2. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 (tre) giorni
 - b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3a volta nell'anno solare.
3. In conformità alla vigente Legge 53/90, 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.

art. 71 – permessi retribuiti

EX FESTIVITÀ

1. Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività sopresse di cui alla Legge 54/77, modificata con il DPR 792/85, e cioè:
 - il 19 marzo, S. Giuseppe
 - il giorno dell'Ascensione
 - il giorno del Corpus Domini
 - il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo
2. Tali ex-festività saranno fruitive dai lavoratori come gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore di permesso individuale retribuito.
Questi permessi, per un totale di 32 (trentadue) ore annue, saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori affinché non si verifichino assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
3. I permessi non goduti non saranno trasferibili all'anno successivo o pagabili.
4. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
5. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

DECESSO E GRAVE INFERMITÀ

6. In applicazione dell'art. 4 della Legge 53/00 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 278/00, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 (tre) giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
7. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
8. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da 2 (due) anni e risulti da certificazione anagrafica.
9. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 (sette) giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
10. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.
11. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
12. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

deve avere inizio entro 7 (sette) giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

MATRIMONIO

14. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di permesso retribuito di 15 (quindici) giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi e con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
15. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione di avvenuta celebrazione del matrimonio.
16. I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia legale la poligamia, potranno beneficiare del permesso nuziale per un solo matrimonio.
17. Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

HANDICAP

18. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D.Lgs. 151/01 così come modificato dalla Legge 183/10, dopo il compimento dei 3 (tre) anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/92 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa pur se continuativa, nell'ambito del mese.
19. I permessi di cui al precedente punto sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 104/92 e s.m.i.

art. 72 – congedi

GRAVI MOTIVI FAMILIARI

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge 53/00, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale 278/00, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del C.C. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 (due) anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

PARENTALI

5. Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151/01, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi 8 (otto) anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 (dieci) mesi.
6. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi, elevabile a 7 (sette) nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 (tre) mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

8. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
9. Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 151/01 entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 (tre) anni.
10. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 7 (sette) giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 (tre) e gli 8 (otto) anni.
11. Per fruire dei congedi di cui al precedente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
12. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
13. 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.
14. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
15. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 151/01, 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 poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

HANDICAP

16. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della Legge 104/92 hanno diritto al prolungamento fino a 3 (tre) anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
17. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della Legge 53/00.

FORMAZIONE

18. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 53/00, il lavoratore con almeno 4 (quattro) anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 (undici) mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
19. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 (trenta) giorni prima per i congedi di durata fino a 10 (dieci) giorni e almeno 60 (sessanta) giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 (dieci) giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
20. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
21. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'1% (uno per cento) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

22. Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
23. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
24. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

DISCIPLINA DELLA RICHIESTA

25. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 (dieci) giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.
26. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 (venti) giorni.
27. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i 3 (tre) giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
28. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. **71** (permessi retribuiti – decesso), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
29. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a 3 (tre) giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 (ventiquattro) 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 7 (sette) giorni.
30. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 (sette) giorni.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

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

RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

32. Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire il Collegio Arbitrale competente a livello territoriale di cui all'art. **139** del presente CCNL

SOSPENSIONE DEL LAVORO

33. In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'art. **94** (retribuzione di fatto) del presente CCNL, salvo i casi in cui la sospensione derivi da pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero casi di forza maggiore

art. 73 - aspettativa

1. Le parti convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo d'aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 (un) mese e non superiore a 6 (sei) mesi.
2. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

3. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

art. 74 - aspettativa per tossicodipendenza

1. 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 USL 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, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
2. I 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 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.
3. Il periodo d'aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso i cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
4. Le relative domande devono essere presentate dall'interessato al titolare dell'azienda, in forma scritta, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

art. 75 – chiamata e richiamo alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 76 – missioni - trasferte

1. L'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 effettive documentate di viaggio
 - b. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio
 - c. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro
 - d. una diaria di € 20,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 ore e di € 30,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore
2. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 1), lettera a) del presente articolo.
3. 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.
4. In alternativa, al lavoratore che compia un minimo 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie di cui al punto 1), lettera d), nonché della diaria di cui al punto 3 del presente articolo, un'indennità mensile, per tredici, pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione mensile di cui all'art. 95

art. 77 – trasferimenti

1. A norma dell'art. 13 della Legge 300/70, 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 6 (sei) mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto e con congruo anticipo.
3. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
 - A. **al lavoratore che non sia capo famiglia:**
 - a. il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve)
 - b. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio
 - c. il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi

Titolo XIV

MALATTIE, INFORTUNI e GRAVIDANZA

art. 78 – iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale

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

art. 79 – malattia – disciplina

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente CCNL.
Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare all'azienda il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 2° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.
In mancanza di ciascuna delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
2. Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
3. Il lavoratore assente per malattia oltre 5 (cinque) giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio qualora sia impiegato in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 283/62.
4. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70 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. 80 – malattia – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
2. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge.
3. 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 precedente punto 2, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
4. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
5. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.
6. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 124.
7. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
8. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

9. 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 mancato rientro o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. **117** (trattamento di fine rapporto) del presente CCNL con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

art. 81 – malattia – conservazione del posto

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a. 180 giorni di calendario in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;
 - b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 (ventiquattro) mesi
2. Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 (trenta) giorni continuativi.
3. per l'azienda cesserà l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.
4. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di computo e del trattamento economico.
5. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.
6. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
7. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
8. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.
9. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

art. 82 – malattia – aspettativa non retribuita

1. Almeno 24 (ventiquattro) ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 (sei) mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 (dodici) mesi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di computo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

6. Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

art. 83 – malattia – indennità

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire una retribuzione di seguito determinata:
 - a. **50%** (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno
 - b. **75%** (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°
 - c. **100%** (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta anche grazie all'integrazione, a carico del datore di lavoro, dell'indennità a carico dell'INPS
3. Le eventuali integrazioni a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità di propria spettanza

PRECISAZIONE A VERBALE

L'indennità posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 70 della Legge 833/78 è pari al 50% (cinquanta per cento) della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° (quarto) al 20° (ventesimo) e pari ai 2/3 (due terzi) della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° (ventunesimo) in poi.

Se la suddetta indennità fosse corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto

4. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 33/80.
5. Per le ipotesi previste dall'art. **81** – (malattia – conservazione del posto) punto 1, lettera b), qualora l'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente CCNL preveda erogazioni sostitutive del datore di lavoro, percepirà gli appositi trattamenti previsti. In caso contrario, oltre il 180° giorno di malattia, per i quali valgono le stesse regole previste a questo articolo, punto 2, lettera c), conserverà solo il posto di lavoro, per massimo 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.
6. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS
7. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
8. Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.
9. 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.

art. 84 – infortunio

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Ai sensi dell'art. 73 del DPR 1124/65, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione giornaliera per la giornata in cui avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. **94** (retribuzione di fatto)
3. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. DPR 1124/65 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.
4. Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente CCNL in materia di malattia.
5. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

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.

6. 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. 85 – rinvio alle leggi vigenti

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.
Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

art. 86 – gravidanza e puerperio

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
 - a. per i 2 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 3 mesi dopo il parto
 - d. per un ulteriore periodo di 6 mesi –facoltativo- dopo il periodo di cui alla lettera c).
Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/77, alle condizioni previste nello stesso articolo.
2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo di 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 dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
4. Ai sensi dell'art. 4 del DPR 1026/76, 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.
5. Ai sensi di legge, i periodi d'astensione obbligatori di lavoro indicati al punto 1, lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità e alle ferie.
6. Il periodo d'assenza facoltativa di cui al punto 1, lettera d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.
7. Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 833/78, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 33/80. 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 della Legge 33/80.
8. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo d'assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. 87 (periodi di riposo durante il puerperio).
9. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adoattivo si applica l'art. 6 della Legge 903/77
10. Il diritto di cui al punto 1, lettera c) di questo articolo è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/77 e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

11. Il diritto di cui al punto 1, lettera d) di questo articolo è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/77, alle condizioni previste nello stesso articolo.
12. 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 della Legge 33/80

art. 87 – periodi di riposo durante il puerperio

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.
Il riposo è 1 (uno) solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi astensione obbligatoria o di assistenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.
2. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge 903/77
4. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della Legge 635/34 sulla tutela del lavoro delle donne.
5. Il lavoratore ha diritto, altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 (tre) anni dietro presentazione di certificato medico. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7 della Legge 907/77
6. I periodi di assistenza di cui al precedente comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 1204/71 e al trattamento di fine rapporto.

art. 88 – trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio

1. 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 SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e 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
3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 110 (indennità sostitutiva del preavviso).
4. Ai sensi della Legge 90/54, per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di cui al successivo art. 96 (retribuzione giornaliera) e degli eventuali superminimi.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Titolo XV

ANZIANITÀ, SCATTI DI QUALIFICA, TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 89 – anzianità di servizio

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
2. Sono fatti salvi i criteri di diversa decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per i singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti, e resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.
3. In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al TFR che trova regolamentazione specifica nel successivo art. 117 del presente CCNL, nonché nelle disposizioni della Legge 297/82
4. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.
5. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli affetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 (quindici) giorni.
Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

art. 90 – anzianità convenzionale

1. Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
 - a. mutilati e invalidi di guerra: 1 anno
 - b. decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza
 - c. ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi
 - d. per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesiLe predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.
2. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
3. Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 (sei) mesi dal termine del periodo di prova.
4. I lavoratori in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 (sei) mesi successivi.
5. Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 91 – scatti di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a 5 (cinque) scatti triennali nelle seguenti misure:

LIVELLO	IMPORTO
QUADRI	€ 40,00
1°	€ 37,00
2°	€ 34,00
3°	€ 30,00
4°	€ 27,00
5°	€ 24,00

2. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.
3. Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.
4. Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
5. Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

art. 92 – passaggi di qualifica

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 (tre) mesi.
3. Le previsioni di cui al precedente comma, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso di aziende che utilizzando i futuri miglioramenti tecnologici (di hardware e/o software e/o di procedure), ed a seguito di evidente, rilevante e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.
4. Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei 3 (tre) mesi dall'avvio delle nuove procedure lavorative, l'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.
5. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà al Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 139 (collegio arbitrale)
6. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.
7. Qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tal eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità e dalla indennità di contingenza.
8. 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.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 93 – normale retribuzione

1. Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a. paga base nazionale
 - b. scatti d'anzianità maturati, di cui al precedente art. **91** (scatti di anzianità)
 - c. altri elementi derivanti dalla contrattazione decentrata
 - d. eventuali indennità contrattuali

PAGA BASE NAZIONALE

LIVELLO	IMPORTO
QUADRI	1.930,00 €
1° livello	1.680,00 €
2° livello	1.505,00 €
3° livello	1.440,00 €
4° livello	1.345,00 €
5° livello	1.252,00 €

2. all'importo QUADRI va sommata l'indennità di funzione, come indicata al precedente art. **13**

art. 94 – retribuzione di fatto

1. La retribuzione di fatto è costituito dalle voci di cui al precedente articolo 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. 95 – retribuzione mensile

1. 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 settimanali di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
2. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

art. 96 – retribuzione giornaliera

1. 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** (ventisei).
2. Durante il periodo di malattia ed infortunio, tuttavia, la quota giornaliera della retribuzione di fatto, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

art. 97 – retribuzione oraria

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
 - a. **168**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali
 - b. **195**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali

art. 98 – assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dal datore di Lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità, possono essere assorbiti.
2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
3. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dai Datori di Lavoro 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.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

4. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

art. 99 – trattamento del personale di vendita a provvigione

1. In caso di personale addetto alla vendita retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla normale retribuzione di cui all'art. 93 del presente CCNL.
Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al precedente punto 2

art. 100 – sospensione dal lavoro

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

art. 101 – adeguamento

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

art. 102 – libro paga

1. 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.
2. Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Titolo XVI

INDENNITÀ

art. 103 - indennità

1. Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le 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.
2. Le aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al precedente titolo.
3. Indennità Trasporto
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio, le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti
 - a. Comuni con più di 1.000.000 abitanti un'indennità di 5,00 Euro al giorno
 - b. Comuni con più di 500.000 abitanti un'indennità di 3,50 Euro al giorno
 - c. Comuni con più di 100.000 abitanti un'indennità di 2,00 Euro al giorno
 - d. Comuni con più di 10.000 abitanti un'indennità di 1,00 Euro al giorno
4. Indennità sotterranei
I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulle salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 0,50 Euro.
5. Indennità mensa
Le aziende 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 ("ticket restaurant") pari a 5,30 € giornalieri.
NOTA CONGIUNTA A VERBALE
Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.
6. Indennità mezzi pubblici
Le aziende 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.
7. Indennità di cassa e maneggio di denaro
Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% (quattro per cento) della normale retribuzione di cui all'art. 93 del presente CCNL
In tal caso è richiesto che il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
Resta salvo ogni eventuale provvedimento disciplinare ovvero ogni altra azione legale.
8. Indennità vestiario - Divisa di lavoro
Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.
I costi delle riparazioni di sartoria, per un importo forfetario 25,00 € all'anno per gli uomini e di 50,00 € all'anno per le donne, saranno erogati direttamente dall'azienda ai lavoratori.
I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.
9. Indennità vestiario - Codice di abbigliamento
Le aziende che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di Aprile e Settembre una speciale indennità pari a 100,00 €

art. 104 – personale non soggetto a limitazione di orario

1. Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.
A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD 23/55).
2. I lavoratori dipendenti di cui sopra, hanno diritto a un'indennità speciale nella misura del **20%** (venti per cento) della paga base nazionale.

art. 105 – personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia

1. Sempre in osservanza della tabella indicante le occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione d'orario sancita dall'art. 1, RDL 692/23 approvato con RD 2657/23 e pubblicata nella GU 299/23 e s.m.i., sono considerati tali le seguenti figure professionali:
 - a. custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti per i quali valgono i minimi della normale retribuzione di cui all'art. **93**
2. L'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 50 ore settimanali salvo per i guardiani e custodi con alloggio nello stabilimento o nel magazzino o simili, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.
3. Le ore eventualmente prestate oltre agli orari settimanali di cui ai commi precedenti sono compensate con la maggiorazione di straordinario.
4. Al guardiano notturno è riconosciuta una maggiorazione dell'**8%** (otto per cento) per ogni ora di effettivo servizio prestato tra le ore 22 e le 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno.

Titolo XVII

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

art. 106 – tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione di cui all'art. **94** – (retribuzione di fatto), esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
3. Dall'ammontare della 13^a 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.
4. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. **86** (gravidanza e puerperio) la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 50% (cinquanta per cento) della retribuzione.

art. 107 – premio presenza

1. Principio ispiratore di quest'articolo è quello di premiare i lavoratori più presenti.
2. In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio presenza. Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.
3. Il coefficiente "premio presenza" viene calcolato prendendo il coefficiente premio corrispondente ai giorni di assenza e sommando il numero di mesi effettivamente lavorati. Un lavoratore occupato da 8 mesi con 1 giorno di assenza, ad esempio, avrà un coefficiente "premio presenza" pari a: 111 (103 + 8).
Il premio presenza viene quindi determinato moltiplicando l'importo base per il coefficiente premio presenza

GIORNI DI ASSENZA	COEFFICIENTE PREMIO IN %	RANGE
0	108	108-120
1	103	103-115
2/3	88	88-100
4	83	83-95
5	73	73-85
oltre	68	68-80

4. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.
5. Non hanno diritto al premio presenza tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13^a, di importo almeno pari a quello del premio presenza di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio presenza di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.
6. Nel premio presenza non sono riassorbibili le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Titolo XVIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

art. 108 – dimissioni

1. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 109 (recesso ex art. 2118 c.c.) del presente contratto.
2. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 110 (indennità sostitutiva del preavviso).
3. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.
4. 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 per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.
5. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario quanto previsto all'art. 117 (trattamento di fine rapporto).

art. 109 – recesso ex art. 2118 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2118 C.C., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel successivo art. 124 (provvedimenti - licenziamento)
3. I termini di preavviso, per ambedue le parti contraenti, espressi in giorni di calendario sono i seguenti:

LIVELLO	GIORNI DI CALENDARIO DI PREAVVISO		
	<i>anni di servizio compiuti</i>		
	<i>fino a 5 anni</i>	<i>tra 5 e 10</i>	<i>oltre 10</i>
QUADRI e 1°	60	90	120
2° e 3°	30	45	60
4° e 5°	230	30	45
6° e 7°	15	20	25

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, il congedo matrimoniale e la malattia

art. 110 – indennità sostitutiva del preavviso

1. Ai sensi del comma 2, art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13a mensilità e premio presenza.
2. Su richiesta del lavoratore 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 per il periodo d'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

art. 111 – recesso ex art. 2119 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2119 C.C. 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).
2. Possibili cause sono indicate nell'art. 124 (provvedimenti – licenziamento)
3. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata R.R. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 C.C. la comunicazione

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

deve contenere l'indicazione dei motivi. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata R.R.

art. 112 – licenziamento

1. Fatte salve le previsioni di legge introdotte dalla recente normativa che regola il mercato del lavoro e nota come "Job's Act" (con il relativo corredo di decreti attuativi compresi quelli in fase di definizione) e la cui validità e prevalenza è riconosciuta dalle *Parti*, nei casi in cui trova attuazione la Legge 604/66, come aggiornata dal D.L. 92/12, sui licenziamenti individuali, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 C.C.) 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 interne all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 (otto) giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 (cinque) giorni dalla richiesta.
4. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
5. 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. 113 – nullità del licenziamento

1. 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. 114 – nullità del licenziamento per matrimonio

1. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 7/63, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di 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 1 anno dalla celebrazione stessa.
2. Il datore di lavoro ha la 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 dall'art. 2, comma 3), lettere a), b), c) della Legge 1024/71 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

art. 115 – dimissioni per matrimonio

1. In conformità della norma contenuta nell'art. 1, comma 4 della Legge 7/63, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'ufficio del lavoro.
2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero TFR previsto dal successivo art. **117** (trattamento di fine rapporto) con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. **109** (recesso ex art. 2118 c.c.) , e confermate, a pena di nullità all'ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.
4. La previsione di cui al punto 2 del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 116 – licenziamento simulato

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa azienda deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

art. 117 – trattamento di fine rapporto (TFR)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla Legge 297/82 e secondo le norme del presente articolo.
2. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 297/82, gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del TFR sono di seguito elencati, purché effettivamente riconosciuti dal lavoratore:
 - minimo tabellare conglobato
 - aumenti periodici di anzianità
 - superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale
 - salario integrativo aziendale
 - indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale
 - indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale
 - tredicesima mensilità
 - premio presenza
3. Ai sensi del terzo comma art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 297/82 in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 C.C., 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.
4. Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto al dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/82 e comunque non oltre 90 (novanta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
5. 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 così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE

6. Ai sensi dell'art. 2120 del C.C. e della Legge 68/00, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.
7. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della Legge 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate
 - b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 151/01 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge 68/00 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

PREVIDENZA INTEGRATIVA

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

NOTA A VERBALE

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

art. 118 – decesso del dipendente

1. 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.

Titolo XIX

NORME DISCIPLINARI

art. 119 – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel mondo 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.
2. Il lavoratore 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 CCNL e con le vigenti leggi e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.
4. 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.
5. È altresì obbligatorio il rispetto della Legge 196/03 (privacy) per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

art. 120 – cambio dimora

1. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

art. 121 – rispetto dell'orario di lavoro

1. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.
2. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.
In caso di recidiva nel ritardo per la 3a volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
3. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

art. 122 – allontanamento dal luogo di lavoro

1. È vietato al personale ritornare nei locali aziendali e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare.
2. 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 prestazioni di lavoro straordinario.
3. 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 di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 (una) ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.
4. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

art. 123 – giustificazione delle assenze

1. 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 (quarantotto) ore, per gli eventuali accertamenti.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

2. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. **94** (retribuzione di fatto) quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. **124** (provvedimenti).

art. 124 – provvedimenti

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. **70** (assenze) sulle assenze ingiustificate e dall'art. **121** (rispetto dell'orario di lavoro) per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
 - a. ammonizione verbale per le mancanze più lievi
 - b. ammonizione scritta nei casi di recidiva
 - c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione
 - d. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
 - e. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco)
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre 10 (dieci) giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.
3. L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° (trentesimo) giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° (quinto) giorno successivo alla contestazione.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
6. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni adottate dal lavoratore si intenderanno accolte.
7. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
8. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.
9. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della Legge 300/70 ovvero di quelle previste all'art. **139** (collegio arbitrale)
10. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

AMMONIZIONE VERBALE

in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente

AMMONIZIONE SCRITTA

è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

MULTA

vi si incorre per:

- a. inosservanza dell'orario di lavoro
- b. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno
- c. esegua con negligenza il lavoro affidatogli, sempreché non abbia creato danno
- d. si assenti dal lavoro fino a 3 (tre) giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione
- e. non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio
- f. utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio, gli accessi alla rete aziendale, indipendentemente dal carico di lavoro presente
- g. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

La recidiva che abbia dato luogo per 2 (due) volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni.

NOTA A VERBALE

Le Parti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo delle multe comminate, detratte dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'Ente Bilaterale Nazionale di cui al successivo art. 137 del presente CCNL

SOSPENSIONE

vi si incorre per:

- a. inosservanza ripetuta per oltre 2 (due) volte dell'orario di lavoro
- b. assenza ingiustificata di durata superiore ad 1 (un) giorno e non superiore a 3 (tre) giorni
- c. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo
- d. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
- e. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità
- f. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti
- g. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre
- h. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda
- i. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro
- j. insubordinazione verso i superiori
- k. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze
- l. utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale
- m. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedano 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
- n. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking)

LICENZIAMENTO

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

- a. la recidiva che abbia dato luogo, nell'anno solare, per 2 (due) volte a provvedimenti di sospensione non prescritti o per 3 (tre) volte a sospensione per mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti
- b. assenze ingiustificate oltre 3 (tre) giorni consecutivi
- c. assenze ingiustificate ripetute 3 (tre) volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie
- d. superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto (artt. 81 – malattia – conservazione del posto ; 82 – malattia – aspettativa non retribuita)
- e. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti
- f. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini
- g. danneggiamento grave al materiale aziendale
- h. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti
- i. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti
- j. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti
- k. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro
- l. grave violazione degli obblighi di cui al precedente art. 119 (obblighi del lavoratore)
- m. infrazione delle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.Lgs. 81/08
- n. l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio
- o. 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 dell'azienda
- p. l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro o concorrenza sleale

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- q. rissa o vie di fatto nello stabilimento o gravi offese verso i colleghi di lavoro
 - r. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede contabili o alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza
 - s. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale
 - t. grave inosservanza delle norme mediche per malattia
11. In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 (sei) giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 (cinque) giorni assegnati dalla legge. Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione ed esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
12. Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

art. 125 – perdita della libertà personale

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà al servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
2. 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 dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.
3. 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.
4. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
5. In caso di condanna per delitto non colposo fuori dai locali aziendali, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
6. 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.

Parte III

Titolo I

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

art. 126 - rappresentante per la sicurezza (RLS) e procedure per l'individuazione

1. Premesso che:
 - a. le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
 - b. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro
 - c. ravvisato che il D.Lgs. 81/08 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
 - I. 1 rappresentante per ogni azienda
 - II. considerata la peculiarità strutturale del settore, è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
2. Tale ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II° livello e affidata, per gli aspetti attuativi, all'Ente Bilaterale di cui al successivo art. 137.
Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/08, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.
3. L'RLS in conformità a quanto prevede l'articolo 50, comma 2 del D.Lgs. 81/08, 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.
4. Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.
5. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda.
6. 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.
7. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori aziendali.
8. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
9. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione.
10. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
11. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
12. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
13. Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 127 - permessi retribuiti per RLS

1. Nelle aziende fino ai 10 dipendenti l'RLS avrà a disposizione n° 8 ore di permesso retribuito annue.
2. Nelle aziende con più di 10 dipendenti l'RLS avrà a disposizione n° 16 ore di permesso retribuite annue.
3. Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/08 non verranno utilizzati i predetti monte ore.
4. Effettuato il corso di formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/08 della durata minima di 32 ore, ogni RLS avrà a disposizione un massimo di 4 ore annue per provvedere all'aggiornamento ed alla formazione continua per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.
5. Il corso di 32 ore e gli aggiornamenti andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

art. 128 - attribuzioni del RLS

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/08, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

STRUMENTI E MEZZI

1. In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/08, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
2. Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.
3. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli aventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
4. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
5. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

6. Laddove il D.Lgs. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
7. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.
8. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

9. Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/08, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.
10. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

TEMPO DI LAVORO RETRIBUITO PER I COMPONENTI DELLA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

11. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 129 - rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST)

DISCIPLINA

1. Restano salve le prerogative e le previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
2. In tutte le aziende nelle quali, in un determinato ambito territoriale, non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 47, comma 2 del D.Lgs. 81/08, le medesime attribuzioni sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (**RLST**).
3. I nominativi dei RLS eletti o designati in azienda, devono essere comunicati all'Ente Bilaterale territorialmente competente e riconosciuto dalle associazioni firmatarie il presente CCNL e da quelle che successivamente lo riconosceranno, al fine di escludere queste aziende dall'ambito di operatività del RLST.
4. Il **RLST** è designato collettivamente dalle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) territoriali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e da quelle che successivamente vi aderiranno. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva.
5. Successivamente e tramite comunicazione scritta, le OO.SS. di cui sopra, invieranno il nominativo del lavoratore designato all'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **137** al quale compete la successiva comunicazione sia agli Organismi Paritetici Territoriali (OPT) riconosciuti dalle Associazioni datoriali presenti nella provincia o circoscrizione che all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.
6. Salvo diversi accordi a livello territoriale, in ogni circoscrizione territoriale è designato, dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, 1 (uno) **RLST**. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del **RLST**, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali. Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del **RLST** non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso **RLST** potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.
7. In fase di prima applicazione, o in assenza di una delegazione sindacale territoriale, sarà l'Ente Bilaterale a gestire, mediante i propri sportelli presenti sul territorio, la nomina e la delega di **RLTS** che potranno essere individuati anche tra professionisti esterni appositamente formati (corsi) secondo le previsioni di cui la D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Il tutto per favorire fin dalla fase iniziale, la corretta applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

FORMAZIONE

8. Il **RLST** viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano già in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore di cui al presente CCNL o che abbiano maturato una adeguata esperienza lavorativa nello stesso.
9. Avuto l'incarico, il **RLST** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernenti i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
10. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati agli OPT, in collaborazione con l'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **137**, secondo un percorso formativo di 64 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione e 8 (otto) ore di aggiornamento annuale più altra attività formativa ricognitiva a partire dal secondo anno (da 10 a 60 ore).
11. Resta salva l'attività del **RLST** nel cosiddetto periodo transitorio, così come definito in questo articolo (formazione base, nomina di personale competente e formato da parte dell'Ente Bilaterale, etc.)

SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI RLST

12. Il **RLST** esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale. Per quanto non indicato, si intendono integralmente richiamate le previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

13. Il **RLST**, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art.17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08 nonché, sempre su richiesta, accede ai dati di cui all'art.18, comma 1, lett. r) del D.Lgs. 81/08.
Il DVR può essere fornito per la consultazione anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
14. Dati e documenti aziendali possono essere consultati esclusivamente in azienda.
15. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il **RLST** non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art.48, comma 8 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
Il ruolo di **RLST** è altresì incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dagli OPT.

OPERATIVITÀ

16. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il **RLST** :
- preventivamente al primo accesso in azienda il RLST è tenuto ad accreditarsi presso la direzione
 - segnala preventivamente al datore di lavoro e all'OPT competente la visita che ha programmato di effettuare. Il diritto di accesso in azienda sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
 - è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso
 - riceve, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro, i dati di cui al precedente punto 11 e ne dispone nel rispetto di quanto previsto al punto 12
 - è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.
17. L'azienda nel rispetto delle modalità della lett. b) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al luogo di lavoro e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.
18. Le visite del **RLST**, oltre che sulla base del programma di lavoro, possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'OPT riconosciuto dalle Associazioni datoriali o dei dipendenti.
19. Di ogni visita aziendale così come di ogni altro intervento di consultazione aziendale, l'**RLST** dovrà redigere un resoconto che, debitamente firmato, andrà allegato alla relazione trimestrale riassuntiva contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate, da inoltrarsi ai competenti OPT del settore oggetto del presente CCNL che svolgono le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/08
20. Ogni divergenza sorta tra il **RLST** e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse, è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta all'OPT competente, come previsto dall'art. 51, comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
21. prima di avanzare qualsiasi proposta in merito all'attività di prevenzione, come previsto dall'art. 50, comma 1, lettera m) del D.Lgs. 81/08, il **RLST** deve informare l'OPT
22. A livello territoriale si ricercheranno, con le altre Associazioni imprenditoriali firmatarie di altri contratti collettivi territoriali del settore, forme e modi per addivenire ad una disciplina unitaria in materia di RLST.

Parte IV

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

Titolo I

PARI OPPORTUNITÀ, MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

art. 130 - commissione Permanente per le Pari Opportunità

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da quattro membri, dei quali due designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.
3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:
 - a. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro
 - b. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro
 - c. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento
 - d. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge 53/00
 - e. predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge 125/91 e dai Fondi comunitari preposti
 - f. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro
 - g. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali
 - h. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge 53/00 e diffondendo le buone pratiche
 - i. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia
5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle parti

art. 131 – mobbing

1. 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 sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
2. 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 interessata 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:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- b) 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
- c) 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
- d) formulare un codice quadro di condotta

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

art. 132 - molestie sessuali

1. 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 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 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 verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
2. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
3. 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.

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 OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti affidano all'Ente Bilaterale Territoriale il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

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.

Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

QUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Titolo II

DIRITTI SINDACALI

art. 133 – accordi sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi Dirigenti Sindacali Aziendali (DSA) i lavoratori che fanno parte:
 - a. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL
 - b. di RSA costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 300/70 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
2. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) sono individuati sulla base delle seguenti disposizioni:
 - a. n. 1 dirigente per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata
 - b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata
 - c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata
 - d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata
3. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
4. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a DSA all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.
5. I DSA hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
6. Le Parti demandano alla contrattazione di II livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consentano la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
7. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di DSA, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a 3 (tre) mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
8. I mandati di DSA conferiti ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
9. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 (tre) mesi.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

10. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Copia delle comunicazioni dovrà essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

11. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
12. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 11, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
13. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
14. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.
15. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le OO.SS. stipulanti il presente CCNL quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge 300/70 e, pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
16. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
17. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 (ventiquattro) ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
18. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ASSEMBLEA

19. Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
20. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
21. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 10 (dieci) ore all'anno di normale retribuzione art. **93**.
22. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
23. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

lavoro.

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

REFERENDUM

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

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

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

DELEGA SINDACALE

28. I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente contratto CCNL, a cui aderiscano. Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

29. L'importo delle deleghe sarà pari all'**1%** della paga base conglobata, per 13 (tredici) mensilità. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

30. L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico -organizzativa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 300/70.

Titolo III

ORGANISMI PARITETICI

art. 134 – Commissione Paritetica Nazionale - CPN

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convergono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) con il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle Commissioni Paritetiche Regionali (CPR) di cui all'articolo seguente, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
 - a. apprendistato, formazione, pari opportunità
 - b. evoluzione del mercato e del lavoro
 - c. ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie
 - d. verifiche e modifiche contrattuali
 - e. verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale
4. In pendenza di un procedimento instaurato presso la CPN, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

COMPOSIZIONE

5. La CPN è composta da 8 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, 4 per ciascuna delle Parti Sociali.
6. La CPN si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

CONVOCAZIONE E SEDE

7. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di CPN, viene istituita una Segreteria presso l'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **137** ovvero presso altra sede concordata tra le Parti Sociali stipulanti.
8. La convocazione della CPN viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
9. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
10. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.
11. Su accordo delle parti, la data di convocazione della CPN verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla CPN fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

ISTRUTTORIA E DECISIONE

12. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la CPN può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
13. La decisione assunta dalla CPN, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

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

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

art. 135 – Commissione Paritetica Regionale - CPR

1. La CPR interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della CPN.
2. Ciascuna CPR è tenuta a partecipare attivamente e a fornire alla CPN informazioni, dati e proposte utili alla verifica dell'andamento del settore, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
 - a. apprendistato, formazione, pari opportunità;
 - b. evoluzione del mercato e del lavoro;
 - c. ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
 - d. verifiche e modifiche contrattuali;
 - e. verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

COMPOSIZIONE E SEDE DELLA COMMISSIONE

3. Ciascuna CPR è composta da 8 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, 4 per ciascuna delle Parti Sociali.
4. La CPR si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto 2 del presente articolo ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE

5. La convocazione della CPR viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei loro assistiti.
6. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
7. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.
8. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

ISTRUTTORIA E DECISIONE

9. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la CPR può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
10. La CPR, acquisiti gli elementi del caso, procedere alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
11. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della CPN per un secondo tentativo di conciliazione.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 136 – PATRONATI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge 300/70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le OOSS firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:

1. gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese e delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
2. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.
3. qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'impresa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
4. I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dall'impresa per informazioni di carattere generale.

art. 137 – Ente Bilaterale

1. Le parti concordano di utilizzare come Ente Bilaterale: **EBILGEN** - Ente Bilaterale Generale – codice fiscale 97612300158
2. L'Ente Bilaterale costituisce lo strumento per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL e per lo svolgimento delle attività individuate delle parti firmatarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.
3. A tal fine l'Ente Bilaterale attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. promuovere studi e ricerche, anche a fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione di settore, confrontando, ove coerente, con la situazione in altri settori a livello nazionale e con altre simili situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea
 - b. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione
 - c. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale
 - d. provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore
 - e. predisporre, ove autorizzato dalle istituzioni preposte, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione sul "libretto formativo del cittadino", di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori attraverso la formazione.
 - f. predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con Università e altri organismi aventi i medesimi scopi
 - g. attivarsi per la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- h.* ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge 936/86
- i.* attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri
- j.* favorire, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento dei giovani, le tutele sulle materie così richiamate dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento e quant'altro demandato e definito dalle Commissioni Permanenti per le Pari Opportunità
- k.* promuovere iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, indipendentemente dalla forma di impiego, che partecipano a corsi di formazione, nonché altre iniziative di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori
- l.* ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine e atipici
- m.* svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro anche promuovendo specifici studi, ricerche e iniziative nonché assumendo anche funzioni operative
- n.* svolgere tutti i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito anche promuovendo iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziando corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti
- o.* elaborare e ricevere, anche a fini statistici, gli accordi di II livello dei settori dei CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento
- p.* attuare il rilascio di certificazioni in materia di formazione e dei contratti, così come previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), nonché nell'ambito della qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi e della regolarità contributiva, nei limiti previsti dalla legislazione in materia
- q.* istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del Codice Procedura Civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo Codice
- r.* gestire il fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore
- s.* promuovere 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 e obiettivi predisposti dagli Organismi Paritetici, a tale scopo costituiti tra le parti firmatarie dei CC.CC.NN.LL.
- t.* promuovere iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende, finalizzate all'adozione di Modelli di organizzazione e di gestione, come da previsione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e all'avvio di procedure di qualità
- u.* svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito e di incremento dell'occupazione
- v.* esprimere parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali
- w.* istruire le pratiche inerenti le vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale
- x.* istruire le pratiche connesse con le nuove figure o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi dei passaggi di qualifica
- y.* pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro,

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti

- z. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento.
4. Le parti concordano altresì, sostanziando quanto previsto al precedente comma 3, lettere q, w di affidare all'Ente Bilaterale la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro con esclusioni dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.
Detta attività si potrà anche sviluppare a livello di articolazioni territoriali.
5. Le parti convengono, infine, che all'interno delle sedi territoriali dell'Ente Bilaterale siano costituite le **Commissioni di Certificazione** abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276/03, a svolgere l'attività di certificazione di:
 1. contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
 2. rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 C.C. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate da specifico regolamento che sarà concordato tra le parti entro 3 (tre) mesi dalla firma del presente CCNL.
6. La clausola di cui al precedente comma 4 non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
7. Ogni clausola compromissoria di cui al precedente comma 4 sarà valida solo se preventivamente certificata.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, l'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.
9. La costituzione di eventuali sezioni Regionali e Territoriali dell'Ente Bilaterale è deliberata dal Comitato Esecutivo, che ne articola il funzionamento con apposito regolamento.
10. In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il Settore, Le parti firmatarie si attiveranno congiuntamente per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per la associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n° 344 del 12 dicembre 2003.
11. Le parti, inoltre si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali.

art. 138 - finanziamento di E.BIL.GEN.

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito nella misura dello **0,20%** a carico dell'azienda e dello **0,10%** a carico del lavoratore sulla retribuzione di fatto di cui all'art. **94**
2. La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,20% su paga base e contingenza a carico delle aziende.
Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,20% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale E.BIL.GEN."

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

4. L'EDR di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

art. 139 - collegio arbitrale

1. Parti concordano la possibilità, ai sensi dell'art. 31 comma 10 della Legge 183/10, di pattuire nell'ambito di questo CCNL, clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio Arbitrale delle controversie di cui al precedente art. **134**, comma 4
Le parti, inoltre, concordano di assegnare al livello territoriale, il ruolo d'istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.
2. Ai sensi dell'art. 412ter c.p.c., le Parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.
3. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti e a quelle che nel tempo aderiranno a questo CCNL, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste dall'art. **134**, comma 4 del presente CCNL.
4. Le Parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale, è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 183/10 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
Il Collegio Arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore
5. L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio Arbitrale e contemporaneamente alla controparte.
6. L'istanza dovrà essere inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano.
7. La controparte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni di ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo.
Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
8. Il Collegio è composto da 3 (tre) membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui risulta iscritta l'azienda e territorialmente competente, un altro designato dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto applicato a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, infine, con funzioni di Presidente, nominato in comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con loro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
9. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a 6 (sei), preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.
10. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
11. Ai sensi della Legge 183/10 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 (sessanta) giorni dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
12. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio arbitrale il quale ha la facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - a. l'interrogatorio libero delle parti

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste
- c. eventuali ulteriori elementi istruttori

Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale che essi sottoscriveranno e che le parti potranno chiedere di averne copia, vistata dal Presidente.

13. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestivamente comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
14. Ove i termini di cui al precedente comma 10 siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta.
15. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla autorità giudiziaria.
16. Le spese e i compensi degli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
17. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a Cura della Commissione Arbitrale presso la Direzione Provinciale del Lavoro Competente per territorio.
In Caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione Arbitrale provvederà a redigere apposito verbale.
18. Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.
Pertanto la pronuncia del Collegio Arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.
19. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi della sottoscrizione del presente CCNL, il Collegio Arbitrale attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 162 del presente CCNL, opererà secondo le modalità di cui all'articolo. 412 quater c.p.c..
Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della Legge 183/10, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

RISOLUZIONE DEL LAVORO PRIMA DEL TERMINE NEI CONTRATTI A TERMINE

20. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge 604/66, così come modificati dalla Legge 183/10, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.
21. L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.
22. L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 270 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.
23. Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 270 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.
24. Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:
 - a. in tutti i casi di licenziamento per i vizi di nullità, annullabilità ovvero inefficacia
 - b. per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto
 - c. in presenza di un'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 368/01 e s.m.i., con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

25. Le disposizioni sulla decadenza dei termini si applicano infine:

- a. ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 368/01 e in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della Legge 183/10, con decorrenza dalla scadenza del termine
- b. ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. 368/01 e già conclusi alla data di entrata in vigore della Legge 183/10, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della suddetta legge
- c. alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 C.C. con termine decorrente dalla data del trasferimento
- d. in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 276/03, si chiede la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

art. 140 - conciliazione

tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n.108

1. Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alle leggi citate si esperiranno tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie di lavoro

1. il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati delle Professioni e le OO.SS. di categoria dei lavoratori.
2. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'O.S. alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata a.r.
3. Le rispettive OO.SS. competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del Lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

art. 141 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale di cui all'art. 137 può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno 4 (quattro) membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.
3. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - d. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - e. predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
 - f. svolge le attività funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal **Titolo V - apprendistato**; dal **Titolo VI - lavoro a tempo determinato**; dal **Titolo VII - lavoro somministrato**; dal **Titolo VIII - lavoro intermittente**; dal **Titolo IX - lavoro ripartito**; dal **titolo X - telelavoro** e dal **Titolo XI - lavoro a tempo parziale**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

- g. promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
4. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
 5. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della Legge 196/97 e del D. M. 142/98.
 6. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
 7. Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

art. 142 - Osservatorio Territoriale

1. Sempre l'Ente Bilaterale di cui all'art. 137 può istituire più Osservatori Territoriali che svolgono, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, realizzando così una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
 - a. programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 del precedente art. 141 (Osservatorio Nazionale), inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della Legge 56/87; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4 della Legge 628/61
 - b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
 - c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
 - d. promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari - nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

art. 143 – fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo per la formazione professionale continua o individuato un Fondo esistente cui riferirsi.

art. 144 - assistenza Sanitaria Supplementare

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo cassa sanitaria o individuato un Fondo esistente cui riferirsi.
2. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a :
 - per il personale assunto a tempo pieno, € 12,00 mensili per ciascun iscritto
 - per il personale assunto a tempo parziale, € 8,00 mensili per ciascun iscritto
3. I contributi sono versati alla Cassa con periodicità e modalità stabilite dal regolamento.
4. È dovuta alla Cassa una quota 'una tantum', a carico dell'azienda, pari ad € 36,00 per ciascun iscritto.
5. Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

art. 145 – pensione integrativa (fondo TFR)

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito uno specifico fondo TFR.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

art. 146 – servizio contrattuale

1. Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo **0,1%** della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.
2. L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge 311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale o con versamento diretto all'Ente Bilaterale di cui all'art. **137**
3. Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto.
4. Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate nell'allegato 4.

Titolo IV

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL

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

- a) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore
- b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale

art. 147 – contrattazione di 1° livello

Alla contrattazione collettiva di 1° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

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

art. 148 – contrattazione di 2° livello

1. La contrattazione collettiva di 2° livello sarà svolta in sede aziendale o territoriale e di comparto, con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale di cui all'art. **137** e delle OO.SS. rappresentante all'interno dell'Ente Bilaterale e firmatarie del presente CCNL
Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di 1° livello.
2. Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:
 - a. possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno
 - b. determinazione dell'elemento economico "**Premio Produzione Presenza**".
Detto elemento sarà concordato in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nell'azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali
 - c. costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
 - d. realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina e approvazione dei CFL, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti
 - e. attuazione della disciplina della formazione professionale
 - f. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio
 - g. determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna
 - h. regolamentazione dei servizi mensa e trasporto o indennità sostitutiva in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente e aziendali
3. Nell'arco di vigenza del presente CCNL potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale.
4. Le parti convengono che là dove esistano carenti condizioni tecnico/organizzative, la contrattazione di 2° livello sarà accentrata a livello nazionale.
5. Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del 2° livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

6. Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.
7. A questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

A) DIRITTI DI INFORMAZIONE

Annualmente, a livello regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per Area professionale e/o per Area professionale omogenea - sulle dinamiche strutturali del settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative regionali in materia di Attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio - economici nel territorio regionale e in materia lavoristica.

B) CONFRONTO CON LE ISTITUZIONI REGIONALI/TERRITORIALI

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali per il coordinamento delle attività formative promosse dalle Regioni, nonché quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o dall'Ente Bilaterale di cui all'art. 137 sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

C) MATERIE DI ACCORDI REGIONALI

La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto. Resta inteso che, in caso di Incremento economico derivante da contrattazione collettiva di secondo livello, lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente.

A questo livello, inoltre, 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 del presente CCNL
- criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore
- eventuali altre materie quali: lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera B) del presente articolo, potranno essere stipulati anche in accordo con le autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

Oltre a quanto elencato in precedenza sono oggetto della contrattazione territoriale anche le seguenti materie:

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, quantità delle prestazioni, redditività e innovazione
- contratto di lavoro a termine
- lavoro a tempo parziale
- somministrazione di lavoro
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare)
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali
- sicurezza del lavoro

Allegato 1

Profili Professionali

La fisionomia professionale complessiva di un'attività lavorativa rispetto alle specificità e caratterizzazioni territoriali del mercato del lavoro è definita **Profilo professionale** e non afferisce ad alcuna legge o atto nazionale.

I profili professionali, strettamente connessi all'ambito regionale delle qualificazioni professionali, sono articolati in competenze, conoscenze ed abilità, a seconda della specificità del sistema regionale di riferimento.

Il Quadro Regionale di Standard Professionali (QRSP), costruito da ciascuna regione secondo regole coerenti con i modelli europei e nazionali, rappresenta il riferimento univoco per la progettazione e la realizzazione dei percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione nonché per la certificazione delle competenze acquisite in qualsiasi ambito, che possano avere un riconoscimento 'pubblico'.

Il QRSP, quale insieme dei profili professionali esistenti sul territorio e comune riferimento per i diversi attori territoriali dei sistemi regionali dell'istruzione e formazione professionale e del lavoro, è finalizzato a sostenere i processi di progettazione formativa, di certificazione delle competenze, di lettura dei fabbisogni, di incontro tra domanda e offerta, di supporto alle transizioni lavorative e formative.

Il QRSP è utile per dare la certezza dei contenuti che la formazione deve trasmettere per quel determinato profilo professionale.

Associata ad ogni **competenza** ci sono **abilità** (ciò che la persona sa fare) e **conoscenze** (ciò che la persona sa), che esprimono il 'core' della professionalità specifica.

*Gli standard e i profili regionali devono, in ogni caso, essere correlati al Quadro Nazionale di riferimento per il **Repertorio Nazionale delle Qualificazioni Professionali (RNQP)**, di cui al D.Lgs. 13/2013.*

Ritenendo le *Parti* il RNQP (e/o regionalmente il QRSP) quale punto di riferimento univoco e imprescindibile per l'organizzazione di percorsi di formazione continua, permanente e di specializzazione e per l'eventuale certificazione delle competenze, la redazione dei **Piani Formativi Individuali (PFI)** dovranno, per quanto possibile, ricondurre l'offerta formativa ad una o più competenze o a profili professionali esplicitati nel RNQP/QRSP.

È anche possibile progettare percorsi formativi che utilizzano competenze all'interno del RNQP/QRSP sia pure 'pescate' da profili diversi ma, in questo caso, il percorso formativo 'aggregato' deve essere sottoposto alla validazione dell'Ente Bilaterale **E.BIL.GEN.** con specifica richiesta scritta.

Analogo ricorso all'Ente Bilaterale è previsto in tutti i casi in cui, all'interno del RNQP/QRSP, non siano individuate competenze coerenti con il Profilo Professionale che si intende perseguire a fine formazione, come individuato dal CCNL.

Allegato 2

Modello di Libretto Formativo del Cittadino (di cui alla lettera E) dell'articolo 5)

Decreto 10 ottobre 2005

Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 articolo 2 comma 1, lettera i).
(pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3 novembre 2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro;

Visto l' art. 2 comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 2003 che definisce il <Libretto Formativo del Cittadino>;

Visto l'allegato B dell'Accordo Stato - Regioni del 18 febbraio 2000;

Visto il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31 maggio 2001, n. 174/2001, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;

Visto il documento tecnico allegato all'"Accordo tra il Ministro dell'Istruzione della Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19 giugno 2003" del 15 gennaio 2004;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 28 ottobre 2004;

Vista la decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 15 dicembre 2004, n. 2241/2004/CE inerente la definizione di un "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass";

Vista l'intesa sullo schema di libretto formativo del cittadino intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 14 luglio 2005;

Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

art. 1

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 art. 2 comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Roma 10 ottobre 2005

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA
FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE**

Fac-Simile Libretto formativo del cittadino

Rilasciato	da	(soggetto	abilitato/autorizzato)
Nella		Regione/Provincia	
Data	del	primo	rilascio
Data di ultimo aggiornamento			

Sezione I

1. Informazioni Personali		
Nome e Cognome		
Codice Fiscale		
Sesso		
Data di nascita		
Comune (o Stato estero di nascita)		
Provincia		
Nazionalità		
Comune di Residenza	CAP	Provincia
Indirizzo di Residenza		
Comune di domicilio	CAP	Provincia
Indirizzo di domicilio		
Numero di telefono cellulare		
Numero di telefono		
Numero di fax		
Indirizzo di posta elettronica		

2. Esperienza lavorativa/professionale (*)		
Tipologia contrattuale		
Data di inizio del rapporto di lavoro//		
Data di cessazione del rapporto di lavoro//		
Mansione svolta (qualifica SIL)		
Settore economico (Codice ISTAT)		
Principali attività svolte		
Nome del datore di lavoro		
Indirizzo del datore di lavoro		

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

3. Titoli di Istruzione e formazione (*)						
Titolo di apprendistato per alta formazione ()	di studio per	se diritto	apprendista	indicare dovere	se: ()	
Anno di conseguimento						
Nome dell'Istituto scolastico/Ente/Università						
Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università						
Votazione conseguita (numero/denominatore)/ Cum laude						
Ultimo anno frequentato (se abbandonato)						
Anno di frequenza (se in corso)						
Numero esami sostenuti (se abbandonato o in corso)						
Tirocinio/Stage () durata						
Ente/Azienda ospitante						

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. Esperienze formative						
Titolo di apprendistato per alta formazione - indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()	Se ottenuto per	attività in il	apprendistato diritto professionalizzante l'alta	formative indicare: () () formazione		
Soggetto che ha erogato l'attività formativa						
Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)						
Concluso nel						
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)						
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico						
Altre attestazioni						
Tirocinio/Stage () durata						
Ente/azienda ospitante						

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione II

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento		
Tipologia (*) Descrizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Contesto di quale sono state sviluppate le competenze indicate	Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)
Tipo di evidenze Documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte		

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004; competenze di base, competenze tecnico - professionali e trasversali.

Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004; area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico - socio - economica.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

TRA IL/LA SIG. _____

NATO/A IL _____ A _____

TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA _____

CON SEDE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE AZIENDALE _____ casella PEC _____

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 _____

DESCRIZIONE _____

COME DATORE DI LAVORO

E IL/LA SIG. _____

NATO/A IL _____ A _____

RESIDENTE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE PERSONALE _____

TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

(ad esempio: diploma di scuola media, di scuola o istituto professionale, di scuola superiore, di laurea ecc ...)

CREDITI FORMATIVI

(ad esempio: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite ecc ...)

COME APPRENDISTA

È STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista nell'attività professionale/qualifica di:

Nome del tutor interno: Sig.ra/Sig . _____

La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti nelle aree formazione e orientamento, sicurezza sul lavoro, qualità e ambiente è di _____ mesi complessivi

La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a. di mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica

b. di mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite

dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi.

Il periodo di apprendistato rimanente è di mesi.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, QUALITÀ E AMBIENTE

Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.
Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

La sede lavorativa dell'apprendista è sita in via n

Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo.
Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo nelle aree formazione e orientamento, sicurezza sul lavoro, qualità e ambiente
L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria

La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a € (per 13^o mensilità + premio presenza)

Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti nelle aree formazione e orientamento, sicurezza sul lavoro, qualità e ambiente
In materia di welfare contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti internet delle associazioni firmatarie il presente CCNL.

Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro.

L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

- a. a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscientemente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento
- b. a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro gli i relativi attestati e le comunicazioni
- c. ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo
- d. a rispettare i segreti aziendali e professionali

_____, li, _____

Il datore di lavoro

l'apprendista

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
ALLEGATO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Allegato 4

DATORE DI LAVORO

SIG. _____

NATO/A IL _____ A _____

TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA _____

CON SEDE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE AZIENDALE _____ casella PEC _____

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 _____

APPRENDISTA

SIG. _____

NATO/A IL _____ A _____

RESIDENTE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE PERSONALE _____

INFORMAZIONI E DATI SULLE ESPERIENZE LAVORATIVE E FORMATIVE

Titoli di studio, diplomi e/o eventuali attestazioni su percorsi formativi

Esperienze lavorative _____

Periodi di apprendistato già svolti _____

Formazione extra-scolastica (inclusa quella svolta come apprendista) _____

DATI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Data inizio del rapporto di apprendistato _____

Qualifica / standard professionale da conseguire

Durata del periodo di apprendistato _____

Categoria / livello di inquadramento _____

TUTOR

NOMINATIVO _____

NATO/A IL _____ A _____

INQUADRAMENTO/LIVELLO E FUNZIONE ALL'INTERNO DELL'IMPRESA _____

**FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO DI MESTIERE**

FORMAZIONE TRASVERSALE	ORE	DI CUI NEL PRIMO ANNO
accoglienza, valutazione del livello Iniziale e definizione del patto formativo		
capacità relazionali e di comunicazione		
conoscenze base di una seconda o terza lingua		
disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale		
organizzazione dell'azienda e/o cooperativa di servizi		
sicurezza e igiene sul lavoro		
eventuali materie definite a livello territoriale dalla normativa regionale:		
TOTALE		

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE	ORE	DI CUI NEL PRIMO ANNO
conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dell'azienda e/o cooperativa di servizi		
conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dell'azienda e/o cooperativa di servizi		
conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dell'azienda e/o cooperativa di servizi		
conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.)		
conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività aziendale		
conoscenza e utilizzo delle misure e dei mezzi di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.		
TOTALE		

MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

INTERNA <i>(barrare le caselle corrispondenti)</i>	ESTERNA <i>(indicare l'istituzione che eroga la formazione)</i>
<input type="checkbox"/> teorica in aula <input type="checkbox"/> FAD in autoformazione <input type="checkbox"/> FAD in e_learning <input type="checkbox"/> seminari <input type="checkbox"/> gruppi di lavoro <input type="checkbox"/> studio casi di "best practice" <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> affiancamento	

Allegato 5

ESTREMI DEI VERSAMENTI A EBILGEN

EBILGEN – Ente Bilaterale GENERALE - sede nazionale
Via Ludovico Settala, 61
20124 MILANO

IBAN **IT 62 N 03127 01605 000000002058**

c/o UNIPOL Banca

CONTRIBUTI PREVISTI DALL'APPLICAZIONE DI QUESTO CCNL

Art. 133, comma 29 (facoltativo)

Delega sindacale

1% a carico lavoratore x 13 mesi

Art. 138 (obbligatorio)

Finanziamento di EBILGEN

0,20% a carico azienda

0,10% a carico lavoratore

Art. 144

Assistenza Sanitaria Integrativa

a carico azienda:

- 36,00€ una tantum
- 12,00€/mese per assunti a tempo indeterminato
- 8,00€/mese per assunti a tempo determinato

Art. 146 (obbligatorio)

Servizio contrattuale

0,10% a carico azienda

Proprietà privata.

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.