

AMDOT, ALIM, ANAP, e la Confederazione A.E.P.I.
con
SEL.P.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per Quadri, Ingegneri e Operai

CONSULENTI TRIBUTARI E TRIBUTARISTI
STUDI PROFESSIONALI
CENTRI ELABORAZIONE DATI

Roma, 30 Settembre 2001

Il presente CCNL ha validità dal 1° Ottobre 2001 al 30 Settembre 2004 e rimpiazza il CCNL "Studi Professionali, Centri Elaborazione Dati, Consulenti Tributaristi e Tributaristi" sottoscritto tra A.M.D.O.T., A.L.I.M., A.N.A.P. con S.E.L.P. il 22 Giugno 1976, concluso il 30 Giugno 1979.



Handwritten signatures of the representatives of the professional associations and the union.

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne vietano l'incorporamento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL, e le Banche Dell, oltre ai Lavoratori e ai Datore di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzare il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.



Handwritten signature and initials, possibly representing the signatories of the document.

Il giorno 30 Settembre 2021, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti, di seguito anche dette sole "Parti contraenti":

A.N.C.U.T. | Associazione Nazionale Consulenti Tributaristi - C.F. 9001859429, con sede in Roma alla Via La Spezia n. 74, in persona del suo Presidente Celestino NOTTONI;

A.L.I.M. | Associazione Liberi Imprenditori - C.F. 96037146113, con sede in Garano (BS) alla Via Giovanni Quaresima n. 145, in persona del suo Presidente Giovanni GIANNINI;

A.N.A.P. | Associazione Nazionale Aziende e Professionisti - C.F. 97340460581, con sede in Roma al Viale Argentina n. 285/88, in persona del suo Presidente Dario PETRACCIO;

Confederazione A.E.P.E. | Associazioni Europee di Professionisti e Imprese - C.F. 97977958589, con sede in Roma alla Via in Lancia n. 10, in persona del suo Presidente Cesare DIMIC;

e

S.I.L.P. Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati - C.F. 97850660585, con sede in Roma alla Via Egidio Levio n. 18/20, in persona del suo Segretario Generale Giovanni CENTRILLA;

per rinnovare il

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dei Consulenti Tributaristi e Tributaristi, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati



Il giorno 28 Settembre 2021, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti, di seguito indicate nella sede "Parti sottoscrittrici":

ANCOE | Associazione Nazionale Consulenti Tributaristi - C.F. 03611850429, con sede in Roma alla Via La Spina n. 74, in persona del suo Presidente Celestino **BOTTONE**;

A.L.BE. | Associazione Liberi Imprenditori - C.F. 99007140173, con sede in Garano (BS) alla Via Giovanni Quaresima n. 145, in persona del suo Presidente Giovanni **GLAMBINI**;

A.N.A.P. | Associazione Nazionale Aziende e Professionisti - C.F. 97843468581, con sede in Roma al Viale Angelica n. 205/AA, in persona del suo Presidente Daniela **PETRUSCO**;

Confederazione AIEPL | Associazioni Europee di Professionisti e Imprese - C.F. 97977940599, con sede in Roma alla Via in Lacina n. 10, in persona del suo Presidente Massimo **DENZI**;

e

S.E.L.P. Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati - C.F. 97991660585, con sede in Roma alla Via Egerio Levie n. 10/28, in persona del suo Segretario Generale Giovanni **CONTRELLA**;

per ricevere il

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dei Consulenti Tributaristi e Tributaristi, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati



INDICE DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Descrizione	Pag.	Titolo	Art.
Principi Contrattuali	6		
Disciplina Generale			
Il CCNL "Conservatori Tributarie, Tributarie, Staff Professionisti e Uffici di Assistenza Fiscale"	11	1	1-3
Entità sindacali e d'Associazione			
<ul style="list-style-type: none"> • IGL-ISTP • Associazione Nazionale - Sindacato sindacale 	11	6	3-8
Livelli di Qualificazione e Inquadri			
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto Collettivo Nazionale (di Prima livello) • Contratto Collettivo Integrativo (di Secondo livello) • Accordo della Contrattazione Collettiva di Secondo livello 	12	10	10-14
Diritto d'informazione	16	11	15-16
CCNL: decorrenza e durata			
<ul style="list-style-type: none"> • Decorrenza decorrenza del CCNL • Clausole di rinvio/abbandono - Indisponibilità di Ricerca Contrattuali 	16	9	17-19
CCNL: tempo e distribuzione			
<ul style="list-style-type: none"> • Articolazione del CCNL e Distribuzione del CCNL al lavoratore 	16	11	20-22
CCNL: Efficienza	19	12	23
CCNL: Sanzioni contrattuali			
<ul style="list-style-type: none"> • Sanzioni alle aziende aderenti al CCNL 	19	12	24
Modalità e Mercato del Lavoro	24	13	25
Stipendi del settore Mercato del Lavoro	24	4	26-27
Lavoro a Tempo Parziale			
<ul style="list-style-type: none"> • Definizioni e Condizioni • Sistemazione economica e normativa • Lavori supplimentari - Obblighi straordinari e flessibili • Trasformazione del rapporto - Informazione e effetti di compatibilità 	27	26	28-30
Tempo determinato			
<ul style="list-style-type: none"> • Assunzione a tempo e limiti quantitativi • Principio generale (limiti, prorogazione del rapporto, estensione del rapporto, parziali, intermittenti, effetti di prorogazione, rinnovazione, prorogazione) • Condizioni e Condizioni contrattuali • Contrattazione al Secondo Livello • Informazione e effetti di compatibilità - Suppletività 	31	30	31-40
Contratti di solidarietà Espansiva	37	33	41
Contratti di solidarietà Estensiva			
Telelavoro - Lavoro Agile			
<ul style="list-style-type: none"> • Definizioni, ambito e condizioni, Tipologie • Protezione di lavoro • Diritti e doveri del telelavoratore - Flessibilità • Contrattazione al Secondo Livello • Lavoro Agile 	37	34	42-43

Descrizione	Pag.	Fine	Am.
Lavoro Interinale <ul style="list-style-type: none"> • Definizione, ambito e condizioni • Fattori e conseguenze • Esclusione permanente • Condizioni di disponibilità • Collocazioni e criteri di assegnazione 	44	001	13-45
Contenuto di Inseminazione di Lavoro <ul style="list-style-type: none"> • Definizione, ambito e condizioni • Livello e attività - degree di complessità • Metodi del lavoratore e potere di giudizio • Effetti della inasprimento regolare • Infortunio e criteri di assegnazione 	47	001	70-79
Apprendimento Professionale <ul style="list-style-type: none"> • Definizione e Condizioni • Piano Formativo Individuale, Ammissione e Fattori • Scopo e Fasi di prova • Trattamento economico e sussidio - Diritti e Doveri dell'Apprendista • Responsabilità economica e stabilizzazione degli Apprendisti • Accesso alla Contratto e verifica e assegnazione della qualifica • Criteri di assegnazione 	60	0018	80-85
Modalità Verifiche <ul style="list-style-type: none"> • Definizione, Condizioni e Aspetti generali • Fasi di prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'una categoria • Modalità Verifiche per l'acquisizione di mansioni superiori d'una categoria 	83	002	90-99
Condizioni d'Ingresso <ul style="list-style-type: none"> • Definizione, Condizioni e Aspetti generali • Ruolo della Qualifica d'Ingresso 	85	002	70
Costituzione del rapporto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • Livello di Assunzione • Assunzione, ruolo, permanenza e ruolo di idoneità alla posizione 	96	002	100-103
Periodo di Prova <ul style="list-style-type: none"> • Fatti di prova e Durata minima 	97	002	100
Mansioni del lavoratore <ul style="list-style-type: none"> • Mansioni, prestazioni e trattamento - Mansioni job 	98	002	100-107
Categorie di lavoro <ul style="list-style-type: none"> • Definizione, profili generali e criteri di inquadramento • Livelli (giornalieri, settimanali, mensili, straordinari, straordinari anno unito della Banca della Chora (Molto molto comuni)) • Componente multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro • Chiusura di lavoro • Assunzione alla categoria 	99	002	100-107
Periodi non soggetti a limitazione d'orario	101	002	100
Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	101	002	101-109
Permessi, Asspettative e Congedi <ul style="list-style-type: none"> • Asspettative mensili del permesso • Diritti del permesso straordinario e legge 	104	002	101-109

Descrizione	Pag.	Stade	Art.
Festività e Festività scelte	49	0000	123-124
Intervalle per la consecrazione dei posti	49	0000	125
Marce	50	000	126-127
Perle	51	000	128-129
<ul style="list-style-type: none"> • Abilitazione e Impedimentazione 			
Malattia e Infortunio con professionisti			
<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni e Periodi di compenso • Indennità INPS e Integrazione Aziendale • Responsabilità Assicurativa - Contratti speciali 	51	0000	130
Malattia e Infortunio (professionisti)			
<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni e Periodi di compenso • Indennità INPS • Integrazione Aziendale • Contratti speciali 	50	0000	131
Aspettative non retribuite	55	0000	132
Police Infortuni Professionali e extra professionali	55	0000	133
Conferenza specialistica e Formazione specialistica			
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione e Contribuzione mensile 	60	0000	134-135
Trattamento di Fine Rapporto			
<ul style="list-style-type: none"> • Definizione e Liquidazione - "Ampliamento" 	60	0000	136-139
Ferienze e Trasformazione dell'Indennità	60	0000	140
Infortuni con attività dilettante	60	0000	140
Ente-Materiale C.A.B.A.Form.			
<ul style="list-style-type: none"> • Competenza, durata, controllo e adempimenti • Elementi Costitutivi Proprietari • Responsabilità per mancato versamento • Certificazione Contratti e Appalti • Responsabilità Contrattuali 	60	00	142-150
Previdenza Complementare	61	00	151
Previdenti	61	00	152
Documento-Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	61	00	153
Risparmio della Riassunzione	61	00	154
Disciplina Speciale			
Ambito di applicazione del CCNL	69	00	155-156
Norme particolari per i Quadri			
<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni del rapporto di lavoro • Disciplina del rapporto di lavoro • Responsabilità per mancato versamento (Quadri) 	69	00	157-160
Classificazione (Quadri)			
<ul style="list-style-type: none"> • Criticità Impedimentazioni del personale e mobilità professionale • Elementi della Classificazione del personale con sistema sempre "T.Q.T." • Classificazione del personale: Categorie (Quadri, Ingegneri e Opere) 	69	00	161-168

Descrizione	Pag.	Titolo	Art.
Trattamento economico contrattuale <ul style="list-style-type: none"> • Riferimento Tariffario Contrattuale Annuale • Fattore per maggiorazione • Anzianità/Anzianità di anzianità 	118	21/26	147-179
Trattamento economico: Indennità <ul style="list-style-type: none"> • Indennità di cassa 	120	22/2	171
Trattamento economico: Maggiorazioni <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro straordinario straordinario con riposa compensativa • Lavoro "a chiamata" - Assenza di fine • Lavoro straordinario supplementare: Indennità forfettaria mensile • Indennità Discesa alle Dipos e del cantiere infortunabile della Manca alla Die • Lavoro notturno (notte, maggiorazioni) 	120	L	172-178
Welfare Contrattuale (suoventratto)	121	L2	179-201
Trattamento - Trasferi - Ritiro e comode - Superabilità	122	L3	182-188
Igiene e Sicurezza sul lavoro <ul style="list-style-type: none"> • Misure generali e obblighi del Datore e Servizio • Obblighi e Doveri del Lavoratore - SSI 	126	L8	189-204
Codice disciplina: Diritti del lavoratore dipendente	142	L9	205-208
Codice disciplina: Doveri del Lavoratore dipendente	142	L9	209-210
Codice disciplina: Altri Poteri della Scuola <ul style="list-style-type: none"> • Aspetti disciplinari e altri strumenti di controllo • Potere Disciplinare e Sanzioni disciplinari - Giurisdizione del datore 	146	L11	211-220
Riscossione del rapporto di lavoro Anzianità, Anzianità e altri lavoratori - Periodo di presenza	151	L10	221-226
Allocazione Contrattuale	152	L11B	227
Imposta Previdenziale	154	L12	230

Allegati	Pag.
1) Accordo Interconfederale sulla Disciplina dell'Apprendistato	102
2) Accordo Quadro interconfederale sugli Aspetti del livello della Contrattazione e sulle regole della stessa	100
3) Regolamento della misura per il contratto e il contenimento della diffusione del Virus SARS-CoV-2 (COVID-19)	176

PRINCIPALI GENERALI DEL PRESENTE SISTEMA CONTRATTUALE

1) **Sostanzialità**

- a. Il CCNL prevede a livello contrattuale le rettificazioni e norme che rispondono ai bisogni primari della generalità dei lavoratori, privilegiando al massimo la **Contrattazione di Secondo Livello**, affinché il Datore e i Lavoratori (classificati secondo le sollecitazioni applicative Organizzative e economiche) compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato del particolare settore di appartenenza.
- b. Il CCNL, viceversa, ad trattamento economico complessivo, anche un **Elemento Peggiorativo Regionale** proporzionato agli indici del costo della vita regionale, per ridurre le differenze nei poteri d'acquisto, a parità di retribuzione nominale, sottospinta dall'Art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

2) **Progressività**

- a. Intra nel decollo complessivo dei benefici (parte del CCNL, parte della Contrattazione di Secondo Livello spessa individuali), anche perché alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti dalla singola realtà aziendale, anche grazie al recupero di efficienza, alla promozione di servizi e all'attuazione di prestazioni di solidarietà e del Welfare aziendale.
- b. In Parti contrattuali, nella posizione di un probabile aumento della spesa inflazionistica, hanno gli accordati la **possibilità di incentivare per valutare le esigenze degli accordi contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'indice IPCA del costo della vita**.

3) **Flexibilità**

- a. ovvero, adattamento delle discipline contrattuali alle situazioni reali, in modo che la Contrattazione Collettiva (sia di Primo Livello che di Secondo Livello), diventi **strumento regolare e promotore di corretti rapporti di lavoro, relazioni sindacali e aziendali**, contribuendo attivamente a realizzare un maggior benessere collettivo.

4) **Partecipazione e conflitto**

- a. **collegamento "positivo"** dei Lavoratori e del Datore, attraverso sistemi di rappresentanza democratica e diretta (in sede aziendale e territoriale), sia nella Contrattazione Collettiva che nelle relazioni sindacali, rendendo così il sistema contrattuale "vivo".

5) **Impiegazione**

- a. al fine di agevolare gli Operatori di lavoro, le Parti hanno concordato di predisporre anche la **Struttura Operativa del CCNL**, contenente tutte le previsioni contrattuali con riferimento ai livelli economici, alcune norme prelievi, Formatori specifici e le Tabelle di merito.

6) **Innovazioni**

- a. con un sistema contrattuale pronto a **recipere, sviluppare e, ove possibile, anticipare le novità** dei vari settori, stimolo il cambiamento del domani già nel presente. Nel CCNL sono allegati anche gli Accordi sottoscritti tra le Parti in materia di **Applicazione dello Statuto per il contratto e il trattamento della diffusione del Firco CCNL-PA e per la disciplina del Lavoro Agile**.

7) **Bilateralità e Formazione "vocativa"**

- a. Il CCNL ha sviluppato un sistema di **bilateralità** per il corretto sviluppo del Lavoro e della sua formazione professionale.

8) **Previdenza**

- b. considerando l'importanza della **Previdenza Complementare**, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, le Parti Contrattuali promuovono l'adesione a Fondi Integrativi mediante appositi Protocolli, in particolare a Fondi Aperti, che consentirebbe la prosecuzione dei versamenti del Lavoratore anche in presenza di grande mobilità intersectoriale della forza lavoro.

7) Welfare

- a. è previsto un sistema di **Welfare obbligato**, da riconoscere a tutti i lavoratori indipendentemente da eventuali benefici sindacalmente già stabiliti, con definizione delle prestazioni mediante Accordi Aziendali di Servizio Livello e Regolamento Aziendale. Tale Welfare obbligato potrà essere ulteriormente sviluppato in sede aziendale, con la partecipazione del Lavoratore, anche attraverso istituti privati.



Disciplina Generale

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

*per Dipendenti dei Consulenti Tributarî e Tributaristi
Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati*



TITOLO I

**IL CCNL "PER SUPPLEMENTI DEL COLLEGGIO TRIENNALE E TRIENNALITÀ
ATTIVI PROFESSIONALI E CENTRI DI ELABORAZIONE DATI"**

Art. 1 - Aspetti generali - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra gli Studi dei Consulenti Tributaristi e Tributaristi, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati, esistenti nell'ambito di applicazione previsto all'art. 133 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL, disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quali l'Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego, quali i Co.Co.Co. e i Co.Co.Pes., così come previsti dalla disciplina dell'Apprendistato nonché preveduti dall'occasione quali le Stage e i Postdocenti, così come determinati dal presente Contratto.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlative e ineludibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non va ritenuta un'applicazione parziale, salvo che per le eventuali deroghe consentite alla Contrattazione di Secondo Livello.

Per effetto dell'assolutività delle norme risultanti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di rinvio comporta anche l'obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, agli Enti Bilaterali.

In particolare, come parte integrante del presente Contratto anche le prestazioni dell'Ente Bilaterale EPUB/Info, che comprendono anche i servizi bilaterali prestati agli Studi e ai Lavoratori.

I contributi all'Ente Bilaterale rappresentano perciò parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d'insolvenza, il Datore di Lavoro sarà comunque tenuto a rispondere delle previste prestazioni.

L'applicazione completa del CCNL suppone quindi sia il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute, sia l'iscrizione del Datore ad una delle associazioni territoriali o locali, che il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale.

Ferma restando l'assolutività di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso costituire le eventuali condizioni economiche complessivamente più favorevoli già praticate al Lavoratore che era in forza prima della stipula e applicazione del presente CCNL, che dovranno essere garantite con apposite voci individuali di compensazione assorbiti, come previste in caso di Allineamento Retributivo (art. 137).

Le Parti convengono che, sia i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai Fondi per la formazione continua erogati dai Fondi interprofessionali, sia compresa l'impegno da parte degli Studi dei Consulenti Tributaristi e Tributaristi, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati, di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto integrativo di secondo livello, fermo restando il rispetto delle vigenti norme previdenziali, fiscali e sulla sicurezza del lavoro.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, nonché per la contrattazione della Rappresentanza Sindacale unitaria si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati del Lavoro e le Associazioni Settoriali sottoscritti dal CCNL.

Art. 2 - Struttura - Il presente CCNL si compone di una "Struttura Generale", contenente gli articoli comuni e di una "Struttura Speciale", contenente le disposizioni particolari dei singoli ambiti di applicazione.

**INFORMATICA
SINTESI ENCLAVE E FIRMEDICINE**



Art. 3 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - Per la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, le Parti hanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "Statuto del Lavoratore".

La Rappresentanza Collettiva dei lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL; applicata a tutti gli Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedentemente hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di Secondo Livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di esistere singolarmente i Lavoratori applicando alla loro struttura statutarie e norme loro vigenti. Nel predetto del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "Organizzazioni Sindacali" o "Sindacati" o "RSU" (che hanno sottoscritto l'Accordo) o "Accordo" (CCNL) deve intendersi compreso anche l'Ente Nazionale delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 3.

Art. 4 - RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Per la presenza nell'ambito di applicazione del presente CCNL, anche di Studi con un numero ridotto di lavoratori, le Parti concordano che sia costituzionalmente garantibile e istituito dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL una Rappresentanza Sindacale gli nelle Aziende con almeno 7 (sette) lavoratori, per la quale RSA trova applicazione la disciplina prevista dalle Statute dei Lavoratori dall'Accordo di Catagoga.

Art. 5 - RSU (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Studi non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 291, n. 300/1970, cioè che hanno fino a 25 dipendenti e del predetto articolo 4, cioè che hanno meno di 7 (sette) dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la tutela della Contrattazione di Secondo Livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in via "RSU", nominata congiuntamente e disciplinata dalle CCNL firmatarie il presente CCNL. Alle RSU o RSA competono le seguenti materie:

- diritti di informazione e di affiliazione;
- diritti di assemblea con i lavoratori dell'Azienda;
- di accesso ai locali Aziendali con permesso di dimora (ex gratia lavoratori);
- la verifica del rispetto degli obblighi contrattuali sottoscritti;
- Funzioni sanzionatorie della disciplina contrattuale;
- la stabilità della Contrattazione (discussione e rinegoziazione):
 - di secondo livello;
 - di precedenti, in caso di crisi dell'Azienda e l'attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di eventuali Accordi Aziendali legati al passaggio di CCNL;
 - degli Accordi sui controlli e distanze.

Le Parti concordano di riferimento di quelle locali sottoscritte dagli Accordi di Secondo Livello, hanno diritto di accesso all'Archivio Contratti (ex Accordi Aziendali) e possono chiedere informazioni aggiuntive così a verificare la coerenza dell'Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL.

Art. 6 - Finanziamento RSU - Il finanziamento della RSU sarà garantito mediante la stesura di un contributo "solido" (Stato-dell'Avvocato e Lavoratore), destinato all'Ente Bilanciato, così come definito all'art. 144 del presente CCNL. Detto contributo sarà versato all'Ente Bilanciato che lo destinerà alle RSU costituite nell'ambito e nell'ambito territoriale di esercizio, secondo i modi e le procedure previste dalle Statute dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'Ente Bilanciato e i criteri adottati per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 7 - assemblea Sindacale - I Lavoratori delle Aziende con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori e durante l'orario di lavoro, nei limiti di 20 (venti) assemblee costituite.

Nelle Aziende fino a 15 (quindici) ma con almeno 7 (sette) dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o di crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con le RSA/RSU.

nell'ordine in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore senza retribuzione.

Nella festività con meno di 7 (sette) dipendenti, alle stesse condizioni che prevedono il lavoro nel festivo diventa 2 ore lavoro di assemblea sindacale.

Se data e orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di festi giuridici o che potrebbero compromettere il proseguo dell'attività, saranno concordati con preventivo di almeno 5 (cinque) giorni lavorativi. Il modo avrà non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno, decadrà e non potrà essere sostituito da festività. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio-concluse con quelle dei Lavoratori.

Art. 8 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL, esercitano il potere contrattuale secondo la propria competenza e prerogative.

La RAA svolge le attività previste per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dell'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché le attività delle unità generali dei Sindacati firmatari.

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di adempimenti indicati dalla RAA, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale o alla categoria particolarmente interessata.

Il Datore di lavoro dovrà adeguarsi nel rispetto delle previsioni dell'Accordo Interconfederale sottoscritto tra le Parti.

Art. 9 - Trattamento Sindacale - L'Azienda provvederà a trattamenti della retribuzione dei Lavoratori i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL, o sostitutore di Accordo Collettivo Aziendale di secondo livello. Le Parti concordano di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.

Il dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Azienda della delega di autorizzazione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattativa del rinnovo o trattamento dei propri dati personali e aziendali.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà essere mediante formale comunicazione da lui sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata firmata alla Direzione dell'Azienda.

L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'esercizio dell'obbligo di trattativa, dovrà versare mensilmente l'importo dei contributi loro iscritti, ai quali riferisce la trattativa.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello attualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale col il Lavoratore aderente, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare.

L'importo delle trattative sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, nei conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL, o sostitutori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattativa, cui il lavoratore aderente. Normalmente, il versamento dovrà essere effettuato trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 (sei) mesi.

TITOLO III

DIRITTI DI CONTRATTAZIONE E SCORTE

Art. 10 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL, in coerenza agli obiettivi di creazione di nuova occupazione e di crescita industriale nell'ambito dell'efficienza, con l'obiettivo d'incrementare, in modo compatibile le reti-ristrette.

La Contrattazione si svolge ai due livelli:

- a) primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche detto solo CCNL;
- b) secondo livello: Contratto Iniziativo Aziendale, anche detto solo Contratto Collettivo di Secondo Livello. Contratto Aziendale di Secondo Livello e Contratto di Secondo Livello.

Art. 11 - Contrattazione Collettiva Nazionale - La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'azienda il diritto di impostare la propria attività sulla base dei suoi scopi definiti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Esponenti del settore, ovunque impegnati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e economici, inclusi, il CCNL, vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.

Art. 12 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello - Nella fluidità e nella elasticità del mercato e del lavoro, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

Alla scopo, accogliere lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutte le realtà con essa suscettibile.

Per questo, la previsione collettiva nazionale ha carattere residuale rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, non dà luogo ad una scelta tra le singole disposizioni da essa definite.

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali concordata sulle possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettive e provvisoria difficoltà, possa eventualmente e temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva nazionale. Però, in tali casi, gli obiettivi e i risultati richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti.

Art. 13 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello - La Contrattazione di Secondo Livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo.

Le Parti riconoscono quindi definire preliminarmente l'individuazione di Precetti Finalità integralmente correlati ad elementi dell'attività lavorativa (ad es. condizioni produttive, qualità, presenza, ecc.) anche in concorso tra loro, e particolari indicatori opportunamente giustificati da tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali.

Le Parti riconoscono il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (Sindacato Lavoratori e ANI, CNA), la Commissione Bilanciata di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione favorirà loro guida utili a definire anzitutto le modalità di "Travaso Variabile" o di "Premia Produttiva" o di "Premia Presenza", anche secondo i dati dell'Indicatore Nazionale Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- a) degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- b) delle retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di risparmio economico e la loro approvazione mediante referendum.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

- 1) **Sul posto di prova**
 - a) durata del periodo di prova, ma entro i limiti legali consentiti.
- 2) **Sull'orario di lavoro**
 - a) la ripartizione dell'orario di lavoro ordinario o il ricorso al "lavoro agile" o profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
 - b) deroghe sulla durata del lavoro straordinario, settimanale, mensile e/o annuale, eccezionalmente, nel riposo giornaliero e nel riposo settimanale;
 - c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori disastati;
 - d) modalità gestione del riposo, pause intermedie o intervalli per la conciliazione dei posti;

- e) tutti delle ferie;
- f) disciplina del lavoro notturno, anche quando è ciclo continuo, c.d. "TSN";
- g) ampliamento della Banca delle Ore e individuazione delle svolgimenti collettivi;
- h) uso di sopravello dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di spot compensati;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale;
- l) allegare le maggiorazioni orarie nel lavoro supplementare, straordinario e in caso di attivazione della Banca delle Ore.

6) Sulle mansioni

- a) eventuali cambi delle mansioni assegnate ai lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) rapporti alla Commissione Bilanciata Nazionale d'interpretazione d'incarico nella Qualificazione del personale, profili ed assegnazioni mancanti.

7) Sul trattamento economico, assistenziale di welfare

- a) introduzione e disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività e presenza, dell'indennità di trasporto, dell'indennità di mensa e dei limiti periti;
- b) ampliamento delle premialità di Welfare Collettive;
- c) previsione di specifiche destinazioni del Welfare Aziendale e della destinazione di parte dei Premi di risultato alla Previdenza complementare;
- d) sei collaudi di introduzione e disciplina delle retroscelte variabili per gli Operatori di Ferrovie;
- e) previsione di stabilizzazione mensile dei costi di previdenza;
- f) casi di esonerabilità dal pagamento della tredicesima in taluni periodi;
- g) inasprimento retroscelte a salite;
- h) in materia di TFR, le condizioni di miglior favore come in l. art. 2120 c.c., nel rispetto dei criteri previdenziali e leggi vigenti.

8) Sul cambiamento della sede di lavoro

- a) disciplina dei trasferimenti aziendali nei casi particolari di Confinamento, Transfer, Differito comando.

9) Sulle tipologie contrattuali

- a) Tempo-Prestato modi eventuali d'applicazione della Clausola Bontade e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) Lavoro Determinato individuazione delle attività stagionali ex art. 21 D.Lgs. 81/2008 e unici definizione dei casi di "interimizzazione" per il ricorso ai tempi determinati eventuali l'ottimizzati aziendali correlati alla tipologia aziendale del lavoro determinato; il limite massimo dei contratti a tempo determinato; la riduzione dei periodi d'intermissione tra contratti a lavoro in continuazione mensile delle verificazioni differite;
- c) Lavoro Determinato definizione, in particolari situazioni, che si prevedono temporaneo o incerto, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) Apprendistato formazione aziendale nell'Apprendistato e costituzione della Commissione Bilanciata Aziendale di verifica e certificazione; eventuale estensione agli apprendisti di Premi e/o Indennità;
- e) Soluzione teorica della responsabilità nel Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale attenuazione di controllo; introduzione delle fasce di reperibilità, individuazione, in contraddittorio, della fattispecie disciplinamento rilevanti e delle sanzioni penali;
- f) Lavoro Intercontinentale definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intercontinentale.

10) Sul controllo distanza

- a) accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

11) Sulle state di crisi aziendale

- a) eventuali deroghe in capo rispetto ai diritti contrattuali (per essere operative, necessitano della validazione ordinaria degli enti di secondo livello, approvata da Indirazione Aziendale). Sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione solo nei casi di accertata crisi aziendale, quanto tali accordi "di provvisorio" siano riferiti alla salvaguardia dell'occupazione, con divieto indicare le motivate ragioni, i tempi di applicazione previsti e, all'atto di superamento della crisi, del pieno di ristabilire condizioni che compensino il sacrificio della deroga in capo del lavoratore. Sono intese che sono inapplicabili le "Componente Parametrica" e gli "Aumenti Periodici d'Assimilabilità".
- b) estensione degli accordi/contratti sociali (Cassa Integrazione in Breve, Fondo di Integrazione Infortuni, ecc.), compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

W) Sugli incontri sindacali e informativi

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, ai loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e supervisione del contratto (positivo) della disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione e attuazione degli incontri sindacali aziendali, dell'iterativo dei de-terminando e di consultazione dei Lavoratori.

X) Sugli Enti Nazionali

- a) attuazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Attività in materia di apprendimento e iniziative di formazione professionale.

All'atto territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contribuzione di Secondo livello non può essere presentata prima di 3 (tre) mesi dal deposito del presente CCNL, presso gli Uffici preposti.

Le Parti non automaticamente iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta di rinnovo e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento della lettera d'apertura della trattativa. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello il rinnovo che una delle Parti ne dia notizia almeno 1 (uno) mese prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nel caso antecedente a tal-due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, o comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non automaticamente iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

(Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scadevole, continueranno ad essere applicati).

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, gli Accordi di secondo livello (scaduti) decadono e non saranno più applicati.

Nel caso di scade delle trattative di secondo livello per oltre 3 (cinque) mesi, le Parti, per favorire un accordo, interverranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 24 - Esame congiunto periodico - Il livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali e dei Lavoratori, o incaricato per il tramite della rispettiva Organizzazione Sindacale Finanziaria, al fine di procedere ad esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni operative future nel raggiungimento d'incassi aziendali.

EXTRA
INTELLIGIBILITÀ

Art. 25 - (Art. 25) - Informazione.

A. Di comparto territoriale - Gli Studi che applicano il presente contratto e che occupano più di:

- a) 10 (dieci) dipendenti, si applicano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 20 (venti) dipendenti, si applicano in più province ma nell'ambito di una sola regione;

c) 48 (quaranta) dipendenti, si operano nell'intero territorio in più regioni;

annualmente di comunicare il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, e delle RIA interessate anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale del comparto aderenti, l'incostituzionalità, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniscono, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche relative al raggiungimento d'intesa, pervenute alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, automatizzazione, appalti, ristrutturazione, ufficio di lavori stipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni su nuovi investimenti nell'azienda.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'affettivazione del lavoro dimostrate e festive, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego in attività.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, nei Campi di risultato disciplinare lavoro, Certificazioni, accreditamenti, situazione infrastrutturale aziendale, conflitti di lavoro.

B. Affidabili - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, gli Staff che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti, a domanda, forniscono alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RIA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, con come previsto dal D.Lgs. 33/2007, riguardanti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di criticità per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro nei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, il Settore di lavoro è tenuto ad informare la RIA sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo-determinato, intermittente e sull'avviso somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inviata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 16 - Commissioni Paritetiche Settoriali - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un'analisi congiunta del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno allora presi in esame:

- l'andamento di sviluppo e di riorganizzazione del settore, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- le conseguenze sul settore e sugli addetti dei suppletivi processi su tutto l'aspetto organizzativo che formano e professionalità;
- lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto defluito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di precariato breve o "stagio" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, del contratto a tempo-determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, sul corso della ricerca contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite le seguenti questioni in materia relative a:

- gli istituti/strumenti ed i litotipi occupazionali, su quelli formativi ed in particolare nella riqualificazione professionale;
- lo studio della problematica connessa alla previdenza integrativa;
- la costituzione, a livello nazionale, di funzioni strumentali bilanciate di servizio;
- l'esame e l'elaborazione di un'indice di reddito sulla base della dignità della persona (pubbliche modalità, mobilità) nel settore, tenuto conto delle conclusioni e raccomandazioni Commissioni.

- a) la costituzione, con una già operativa, delle Commissioni paritetico-professionali di consultazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D.Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/03/1998, n. 807 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- b) la nomina dei membri/arbitri del collegio d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL, e dalla legge.

Le Parti, con le proprie discipline, hanno inteso aderire alla comunità economica e nazionale di merito all'informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO V

CCNL: INDEBITTA E FORATA

Art. 17 - Il presente CCNL decorre dal 1° Ottobre 2001 e resta in vigore fino al 30 Settembre 2004, tanto per la parte economica-quanto per la parte normativa e dell'Indice Nazionale (art. 24) e seguenti.

Il CCNL, se non altrimenti esplicitamente raccomandato A.R. alle controparti, rimane 6 (sei) mesi prima della scadenza, rinnovarsi tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di silenzio, il presente CCNL manterrà efficacia, ad esaurimento fino alla decorrenza del CCNL rinvenente.

La proposta di rinnovo (giustificata contrattualmente documentata e sindacata) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL, e del termine della proroga.

Art. 18 - CCNL: Clausole di Rafforzamento - Durante il (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL, e, comunque, per un periodo complessivo pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali e di sciopero, né procederanno ad azioni dirette. Le Parti si limitano all'accordo-quadro sottoscritto tra le associazioni sindacali sindacati, nel rispetto del presente CCNL, agli accordi dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.

Art. 19 - CCNL: Indebiti di Faccenda Contrattuale - In applicazione del citato Accordo-Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di silenzio contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, dovrà essere corrisposta al lavoratore dipendente un'indennità retributiva prelevata direttamente "Indebiti di Faccenda Contrattuale" indicata nel seguente modo:

Anteognora 100 (Indice Nazionale IPIA, al netto dei beni esentati) impostati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), ridotto in senso deduce alla fine del mese dalla data di scadenza del CCNL (Indice 2). L'Indennità di Faccenda Contrattuale sarà pari al prodotto della Componente Percentuale moltiplicata per il 20% (percento per cento) delle differenze espresse in centesimi tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dell'importo risultante, saranno dedotti gli importi eventualmente versati al lavoratore nel corso di ripresa del CCNL, e titoli di "Ritraggimento IPIA", così come previsto dall'Accordo-Quadro sottoscritto tra le associazioni dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa.

L'Incaricario nazionale costituito presso l'Ente Nazionale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indebiti mensili di Faccenda Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della Retribuzione Trimestrale Minima Contrattuale Mensile prevista dal nuovo CCNL, l'Indebiti di Faccenda Contrattuale cesserà di essere corrisposto, in sede di rinnovo del CCNL, sarà definita, normalmente tramite erogazione di "due Titoli" la compensazione delle eventuali differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in situazione dell'Accordo-Quadro agli accordi dei livelli della Contrattazione, prima di essere rinnovo, sottoscriveranno l'accordo del recupero degli accantonati dell'Indice IPIA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici impartiti, in funzione della situazione socio-economica di settore, verificando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione del posto di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI



CCNL STRUTTA E COSTITUZIONE

Art. 20 - CCNL variazione - Il presente CCNL, così editato e cura delle Parti sottoscrittrici nel testo definitivo all'originale. Inoltre, sul sito dell'Ente Bilaterale E.N.Bi.Parc., sarà editato il Testo Unificato, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversie, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle integrazioni emanate dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Contenzioso.

Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi, nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale approvato, sarà testo esclusivamente il Contatto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale, ne indicano l'investimento totale o parziale in altri CCNL, salvo esplicita autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riserva, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Interprofessionali (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS e INAIL, ecc), le Associazioni, i Consorzi di lavoro e i Dipendenti della Azienda non si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche menzionandolo nei loro rapporti informatici.

Art. 21 - CCNL distribuzione e Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNIL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Associazioni Provinciali e Intercentrali interessati, attraverso le ditte per legge.

Art. 22 - CCNL distribuzione e Lavoratori - Le Parti si tenute a distribuire gratuitamente a ogni Dipendente, in servizio o non assunto, anche mediante utilizzo di supporti informatici, una copia del Testo Unificato del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna.

Inoltre, le Parti esortano, in luogo opportuno, ai Lavoratori l'iscrizione della propria disciplina del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche discipline aziendali.

TITOLO III

CCNL EFFICACIA

Art. 23 - La norma del presente CCNL, come operanti o dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ad esclusivissimo nei confronti dei Dipendenti di Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, derivano tuttavia una delle Associazioni intercentrali stipulante all'Ente Bilaterale.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione per tutte o per altre Parti, potrà avvenire solo con il consenso espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO IV

CCNL DEFINIZIONI CONTRATTUALI

Art. 24 - I suoi termini indicati nel presente CCNL si applicano nel seguente significato:

A) Sulla Certificazione

a. "Trattamento complessivo"

È costituito da tutte le somme e i valori in genere dovuti al Lavoratore quale corrispettivo della prestazione lavorativa, di cui al presente CCNL, sono comprese la Contribuzione Forfettaria Minima Contrattuale Biennale (STBCM), gli Elementi Periodici (i di Anonimo (APE), le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (per lavoro notturno, doppio ecc), le Indennità correlate alla mansione, gli eventuali bonus premio, Indennità e servizi di mensa-cibo di trasporto e le prestazioni dovute per il Risparmio Contrattuale.

b. "Contribuzione Forfettaria Minima Contrattuale Biennale" o "STBCM"



È una compagine in cui una voce ha dato il Consenso Parzenoneta, Una Indennità di Congiuntura e dell'EDR, l'Indennità Perquisitoria Mensile (Rigioni), l'Indennità Contrattuali e l'Indennità Economiche di Roma, in caso di Tempo Partiale, la Ristrutturazione Minima Contrattuale Mensile dovrà essere appaltata all'Indice di Produttività.

c. "Ristrutturazione Individuale Mensile" = "RIM"

L'importo della quota di ristrutturazione lorda mensile spettante al Lavoratore costituita dai seguenti elementi, rivalutativamente parametrati all'Indice di Produttività:

- Ristrutturazione Teorica Minima Contrattuale Mensile (art. 167 e 168);
- Accenti periodici d'anzianità (art. 170);
- Separazioni "ad personam";
- ogni altro elemento retributivo derivante dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che sia stato previsto nelle parti contrattuali differite ed il TFR.

d. "Ristrutturazione Individuale (Stato)" = "RIS"

Il valore dividendo la "RIM" per il divisors convenzionale statale che, salvo per i lavoratori disoccupati, è pari a 123.

e. "Ristrutturazione Individuale Giornaliera" = "RIG"

Il valore dividendo la "RIS" per il divisors convenzionale giornaliero, che è pari a 26.

f. "Ristrutturazione Media Globale (Giornaliera)" = "RMGG"

È la ristrutturazione che il calcolo con i criteri indicati dall'INPS, arrotondando pari a 1,500 (per gli impiegati) e 1,700 (per gli operai) dell'importo previdenziale del mese precedente, incrementato del rateo di rivalutazione mensile, salvo che lo stesso non sia stato frazionato o già contabilizzato in altri mesi.

g. "Ristrutturazione Individuale di Stato" = "RISF"

Finisce l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali parziali. E, quindi, comprensivo di tutte le voci retributive, stabili, costituzionali e variabili del periodo considerato, quali, oltre alle RIG, delle seguenti:

- indennità correlate alla mobilità (ad esempio indennità di trasferta, indennità trasferimenti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maraggio denaro, ecc.);
- indennità straordinarie non maggiorazioni (ad esempio per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno, ecc.);
- eventuali importi (soltanto quando riconosciuti per lavoro straordinario contrattuale (Ristrutturazione lavoro supplementare e/o straordinario);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso (anzichè variabile) concordato;
- premi (ad esempio premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.);
- indennità sostitutive (ad esempio, per ferie maturate e non godute, di presenza, di trasporto, ecc.).

h. "Ridotti Contrattuali"

Art. 179, ed esclusione del lavoratore disoccupato, per i quali il divisors sarà dato dall'orario settimanale concordato (massimo 47 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,53, con arrotondamento all'unità (con 47 ore settimanali: 47 x 4,53 = 212,91, arrotondato a 213). Nel caso di divisors pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore.

Disciplina 34.

i. "Altre spese"

Finisce il valore delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'azienda, (ed comprese le quote di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede aziendale, nei limiti della normativa preventivamente concordata. In caso di prestazioni comandate al di fuori del comune della sede aziendale di lavoro, il rimborso copre di vitto e alloggio può essere costituito dall'indennità di trasferta.

Per ogni documentazione contestuale, può essere consultato unicamente alla sede Sindacale, ma non il soggetto contributore previdenziale e a persona fisica.

B) Nel Tempo

a. "Anno-Lavoro"

Spazio temporale di 365 giorni.

b. "Anno-di-Calendarità"

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

c. "Giorno"

Salvo che non sia diversamente previsto, il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 1763 c.c.:

"L'anno si prescrive in contorni del presente codice e dagli altre leggi e composti secondo il calendario comune. Da ciascun giorno, nel corso del quale cade il momento iniziale del lavoro e la scadenza d'obbligo con la quale dell'ultimo istante del giorno finito.

Se il termine cade in giorno festivo, il proscritto di diritto al giorno seguente non festivo.

La prescrizione e ogni altro termine nel corso di qualsiasi e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese festivo. Se nel corso di qualsiasi mese tale giorno, il termine si computa con l'ultimo giorno dello stesso mese."

d. "Giorni-lavorabili" e "Giorni-lavorati"

Nel lavoro giornaliero (S+L), il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività istituzionalmente cadenti nell'anno. Negli altri casi, dai giorni dell'anno si deduceranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente godute.

e. "Giorni-lavorati"

Corrisponde con i giorni-lavorabili nel quali vi sia stata l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa.

Nell'orario settimanale (S+L), al fine del calcolo di eventuali indennità-giornalieri, i giorni lavorati sono pari al gruppo di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per il **Indice di Produttività** con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o superiore alla metà dell'orario ordinario-giornaliero. Nel caso di Addetti ai Servizi con profilo d'orario "S+L+T", i giorni lavorati corrispondono con i giorni in cui il lavoratore ha prestato lavoro ordinario, secondo le previsioni della regolare locuzione.

f. "Fidei-Juramentum"

Il periodo che va dalle ore 12:00 di venerdì alle ore 6:00 del lunedì.

g. "Feriato-Feriato Estivo"

Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.

h. "Feriato-Feriato Invernale"

Il periodo che va dal sabato precedente il 7 dicembre al sabato seguente il 6 gennaio.

i. "Feriato-Feriato Pasquale"

Il periodo che va dal sabato antecedente alla domenica delle Palme al sabato successivo alla Pasqua.

C) Nelle Parti

a. "Diritti", "Benefici", "Adempiti", "Impediti", "Assenti di Lavoro" e "Dati"

Sono termini utilizzati come elementi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

b. "Lavoratore" e "Dipendente"

Nei CCNL sono riservati i termini utilizzati come elementi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL, con la dizione Lavoratore o/o Dipendente s'intendono sia gli impiegatisti gli operai. In caso di dubbio che interessino una sola categoria di Lavoratori, come sono le dizioni separate di "Impiegato" e/o "Operario".

c. "Auti-Licenziabili"

Sintetizza i rappresentanti dell'Azienda e del Lavoratore. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli intervenuti alle sottoscrizioni degli Accordi di secondo livello.

d. "Generalità del Lavoratore"

L'azienda non è rispondente di un lavoro, quale una determinata categoria (operai ed impiegati) o reparto (servizio, settore aziendale, ecc.) o l'intera azienda.

4. "Lavoratore/colf/colt":

Colf o colt è il lavoratore che, in un'azienda, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. Per esempio per la promozione della giustificazione alla contrattazione collettiva e l'adesione presso il Collegio di Giustizia ed all'azione ai sensi dell'art. 7 della L. 30/1/1970 in caso di richiesta di Giustizia Sociale presso la CCT, ai sensi dell'art. 418 del c.c. in caso di Giustizia Obbligatoria per lavoro come per giustificata azione agibile ai sensi dell'art. 7 della L. 30/1/1970. In particolare, quando convenuto a un datore di lavoro (ex art. 417 c.c.).

L'azienda individua il lavoro, mentre l'assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno aderiscono il CCNL applicato e gli Accordi di Secondo Livello.

C) **Modalità di lavoro**

a. "Tempo Pieno":

È il normale orario di lavoro, stabilito in 40 (quaranta) ore mensili settimanali. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro è 40 (quaranta) ore settimanali, potrà variare con una composizione plurioraria e plurimenziale dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.

b. "Tempo Parziale":

È l'orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno. L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere "settimanale", "settimale" o "mensile", come previsto dall'art. 28 del presente CCNL.

c. "Indice di Prestazione" o "IP":

Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro previsto dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. Per esempio per un lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice di Prestazione sarà: $30 : 40 = 0,75$ (Indice di Prestazione).

d. "Orario di lavoro":

È il tempo nel quale il lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione, secondo le sue direttive, dell'opera richiesta, contro la retribuzione ordinaria prevista. Può essere distribuito nell'arco del giorno-della settimana, secondo i vari consueti. Può svolgersi "tempo pieno" o a "tempo parziale". Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni, settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purché il tempo medio risultante superi i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.

e. "Orario Ordinario di Lavoro settimanale":

Nel Tempo pieno di 40 (quaranta) ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana. Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 0+1+0 a copertura "204", al fine di garantire la rotazione tra i diversi turni, l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo "pluriorario" su otto o 9 (nove) giorni. Nel tempo parziale settimanale, il dato del prodotto tra l'Indice di Prestazione e l'orario settimanale pieno (40). Per lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore.

f. "Orario Ordinario di lavoro giornaliero":

Nel Tempo pieno può essere definito tra il limite inferiore ordinario di 8,25 ore (8 ore e 15 minuti) per i giorni lavorativi alla settimana e il limite massimo di 12 (dodici) ore ordinario giornaliero per 4 (quattro) giorni alla settimana. Nel lavoro a turni, l'orario ordinario giornaliero dovrà essere previsto entro tali limiti minimi e massimi, sempre nel rispetto dell'orario medio e massimo di lavoro settimanale.

g. "Orario di Lavoro Normale":

È la procedura definitiva dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro che, nel periodo considerato, comporgono il tempo di Lavoro Ordinario ripartito per il Tempo Pieno.

h. "Lavoratore/colf/colt":

L'orario di lavoro previsto nell'area temporale dalle ore 22:00 alle ore 06:00, mediante lavoro straordinario, è fuori straordinario e mediante interclassificazioni con accredito nella Banca delle Ore.

1. **"Lavoro Supplementare":**

È la prestazione a Tempo Parziale al cui definito il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (prestanziario, ventidue ore/settimana) e l'orario contrattuale previsto dal CCNL, per il tempo pieno, nei limiti previsti all'art. 21.

È la prestazione a Tempo Pieno al cui definito il lavoro richiesto, sostituito e svolto per recuperare oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale.

1. **"Lavoro Straordinario":**

È il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell'Orario di Lavoro Normale previsto per la prestazione a Tempo pieno.

2. **"Lavoro Prolungato":**

È la prestazione lavorativa (di straordinaria, di straordinario con permesso compensativo di supplementare e d'interclassificazioni con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.

1. **"Lavoro Speciali":**

È la prestazione lavorativa (di straordinaria, di straordinario con permesso compensativo di supplementare e d'interclassificazioni con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta in modo non ordinario all'orario ordinario di lavoro.

2. **"Richiesta con permesso ordinario":**

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare e d'interclassificazioni con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatorio la prestazione.

3. **"Richiesta con permesso depositivo":**

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare e d'interclassificazioni con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso di 2 o 3 (due) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso necessita di accordo del Lavoratore.

4. **"Richiesta con permesso urgente":**

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con permesso compensativo, di supplementare e d'interclassificazioni con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 (due) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso necessita di accordo del Lavoratore.

2. **"Turni Irregolari":**

È il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, discontinui. I turni predefiniti per questo settore possono essere così distribuiti:

- su "turni-turni", nel qual caso il lavoro si svolge, alternativamente, dalle 0:00 alle 14:00 e dalle 14:00 alle 22:00 o con altre simili profile di orario;
- su tre turni con "turno continuo giornaliero" nelle 24 (ventiquattro) ore, normalmente dalle 6:00 alle 14:00, dalle 14:00 alle 22:00 e dalle 22:00 alle 6:00, con inizio-dalle 06:00 del lunedì mattina alle 06:00 del sabato;
- su turni "GDF" (ogni lavoratore svolge la combinazione senza soluzione di continuità di tre tipi di turni) e i turni saranno calcolati dalla taratura, con distribuzione variabile all'interno dell'orario ordinario.

La Contrattazione di Secondo Livello potrà introdurre, modificare e disciplinare i profili d'orario e i turni di lavoro previsti, nel rispetto delle previsioni contrattuali legali.

II) Sulle Malattie e Infortuni

1. **"Periodo di Guarigione":**

Sono i primi 2 (due) giorni di malattia e/o infortunio non professionali, in cui l'INPS/INAIL non paga al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le indennità rimborsate dall'INPS e dall'INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia/infortunio.

b. "Periodo di Comporto":

È il periodo di commorazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia e infortunato. Il periodo di comporto può essere "scorri", quando considero un solo evento malattia oppure "staccato" o "per sommarie", quando considero gli eventi malattia in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 110 e 111, è fissato a 285 giornate. Entro tale periodo (staccato, salvo i casi di licenziamento per giusta causa e per giustificata motivo (oggettivo-soggettivo), non potrà licenziare il lavoratore.

Per le definizioni riguardanti la **Classificazione del Personale**, si rinvia all'art. 149 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

**TITOLO II
FLESSIBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO**

Art. 25 - Agli Enti che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità previsti.

Le Parti convengono che, a fronte di temporanee difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale che comportino cambi occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a limitare le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà e anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi contemplati ai tali strumenti di legge.

**TITOLO III
GLI SETTORI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO**

Art. 26 - **Formale rapporto di lavoro** - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno indeterminato.

Ricorrendo le condizioni previste dalla legge e dal CCNL, lo Stato assumerà degli aprii contributivi previsti.

Art. 27 - **Limiti del essere versato del lavoro** - Si escludono le seguenti tipologie contrattuali:

A) Lavori ad "Orari"

1) Tempo parziale (art. 36- 36)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale), settimanale o alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale), nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, al fine della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato (art. 37- 48)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall'articolo art. 37 e seguenti del CCNL, e delle disposizioni legali di cui al D.Lgs. n. 99/2013 e cons. La normativa in materia pone dei limiti essenziali nel rapporto tra assenti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua rinnovazione. È vietata ogni discriminazione rispetto agli assenti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, al fine della prova, deve risultare da atto scritto.

3) Contratti di solidarietà espansivi (art. 49)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con conseguente assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio Inps di cui al lavoro è preposto ad accertare la non-inefficienza nella riduzione d'orario e le nuove assunzioni.

4) Contratti di solidarietà difensiva (art. 50)

Costituisce nella relazione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con corrispettiva riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il licenziamento del lavoratore proposto ed accertato la corrispondenza fra la riduzione d'orario e la riduzione dei licenziamenti.

6) Telelavoro (artt. 41 - 42)

In alternativa del normale lavoro in quanto la prestazione esige essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ed "economica", cioè a tempo il Contratto di Telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

6) Lavoro Intermittente (artt. 60 - 69)

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda per periodi predefiniti, in quale sia più utilizzarsi le prestazioni a carattere discontinuo e "intermittente", a domanda e nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL e si può stipulare, in ogni caso, per tutte classi di età. Al fine della prova, deve risultare da atto scritto.

7) Somministrazione di lavoro (artt. 70 - 79)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull'argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

8) Lavori c.d. "Atipici"

I contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell'ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo CCNL. Sono concernenti esclusivamente quale precarietà, al fine di evitare, o ridurre, i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione (per fare in contratti di lavoro subordinato). Per tali soggetti, l'intero paragrafo è riportato in corsivo.

1) Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche "collaborazione parasubordinata", in stile "Co.Co.Co.")

In Force, a norma del secondo comma lettera a) dell'Art. 2 del DLgs. 81/2008, concordato sulle possibilità di concludere Collaborazioni Coordinata e Continuativa, anche solo sotto "Co.Co.Co.", conforme all'Allegato Intercontrattuale che sarà sottoscritto tra le Parti, ai fini ed in attuazione di condotte di accreditamento, l'integrazione dei servizi o compiti amministrativi e gestionali di breve dell'Azienda.

Co.Co.Co. non possono essere impiegati per sostituire l'orario personale in servizio.

Il Contratto di Co.Co.Co. deve risultare da atto scritto al fine della prova e contenere le informazioni indicate dalla Legge.

Il Collaboratore è iscritto all'Incarico di appalto "Dirigente Separato" dell'INPS e la contribuzione assicurativa (previsti con per 1/3 (per terzi) a carico del Committente e per 2/3 (per terzi) a carico del Collaboratore stesso).

Il Collaboratore INPS sarà quello idoneo per l'attività svolta e la classificazione dell'attività (periodi pari a quella idonea per un Lavoratore subordinato che svolge la medesima mansione). Agli effetti degli In Collaborazioni Coordinata e Continuativa il Collaboratore di lavoro subordinato.

I servizi non potrà risultare in compiti meramente accessori e ripetitivi e situazioni di questo tipo rispetto al ruolo in sede del Committente, anche con riferimento ai tempi e ai luoghi della prestazione, senza maggior di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

2) Contratto a Progetto

Con l'art. 20 del D.Lgs. 45/2001 è disposto il varo agli artt. 201 e 204 del D.Lgs. 45/2001 sul Contratto a Progetto come stato abrogato e sostituito ad applicazione immediata per la regolazione del Contratto già in uso alla data di entrata in vigore del testo di D.Lgs. 45/2001. Pertanto, dal 20 giugno 2002 non è più possibile stipulare nuovi Contratti a Progetto.

Come previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 45/2001, dal 1° gennaio 2002 si applicano le discipline del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che al momento di stipula del presente contratto personalizzato personalizzato e i cui modi di esecuzione siano regolati dal contratto anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Tali disposizioni, però, non hanno applicazione in riferimento:

- alle Collaborazioni Dotate e Continuative stipulate secondo le previsioni del CCNL, al cui procedimento sono (i)
- alle Collaborazioni prestare nell'esercizio di Professioni Intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
- alle attività prestare nell'esercizio delle loro funzioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dei partecipanti a collegi e commissioni;
- alle Collaborazioni conformi alle previsioni dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto tra le Parti del presente CCNL.

Le Parti potranno richiedersi alle Commissioni di Certificazione, anche ricorrendo all'Ente Bilaterale, la certificazione dell'esecuzione dei rapporti che presentavano la subordinazione in tali modi di esecuzione potrà farsi valere da un Rappresentante dell'Associazione sindacale o da un delegato o da un Amministratore o da un Consigliere del lavoro.

G) Tipologia Contratto

1) Apprendistato (artt. 36 - 37)

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione in previsione dell'occupazione del giovane. È a "scopo misto", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- di alta formazione o ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta al fine della prova e deve contenere, in forma allegata, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in allegato I al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione e la Conferenza del Contratto.

2) Mobilità Verticale e Condizioni d'Ingresso (artt. 96 - 97)

Al fine di garantire l'occupazione e l'avanzamento al carriera dei lavoratori potrà essere prevista la seguente componente inerente alle assunzioni, riduzioni e cessazioni di legge per l'attuazione del Contratto di Apprendistato: le Parti hanno introdotto nel contratto contrattuale che prevede un'assunzione iniziale inquadrando il livello inferiore ed un parte al primo livello alle assunzioni di livello superiore. Le condizioni e la durata per la loro attuazione sono definite agli artt. 96 - 97.

3) Tirocinio

Il Tirocinio a Stage può costituire un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'Ente, al fine di realizzare percorsi di alternanza tra studio e lavoro o con finalità formative di apprendere le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o per favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (disoccupati, disoccupati cronici, ecc.) e preparatorio all'assunzione.

È consigliata anche l'assicurazione presso Medias Compagnia per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne e esterne allo Studio, svolte dal lavoratore.

Le durata di validità della legge e, stralciando, nei diversi casi è la seguente:

Col. 1	Col. 2
Descrittori	Durata massima
A. Titolari licenziati e di ammissione	6 mesi
B. Titolari di infortunio e riammissione	12 mesi
C. Titolari in forza di soggetti sostituiti	12 mesi
D. Titolari per i soggetti disabili	24 mesi

Nel caso di Titolari a tempo pieno, lo Studio Capitante rimborserà al lavoratore un rimborso spese mensile di almeno 50000 € (comprensivo di Euro), fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione europea applicabile o degli accordi tra Capitante e Filigranati.

Per la regolamentazione del Titolarato a tempo si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Province Autonome in materia di Titolarato del 13 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

Il Lavoro Agile

Il Lavoro Agile è caratteristico delle mansioni simili a quelle intellettuali autonome, nelle quali il risultato sia ottenibile ed indipendente da elementi strutturali aziendali. Tali sono le mansioni di progettazione, di creazione, di promozione, illustrazione e vendita di servizi e/o prodotti.

Il Lavoratore Agile, a differenza della generalità dei lavoratori, nel suo lavoro non è dipendente da impianti, strutture ed organizzazioni aziendali di dettaglio, per cui non è soggetto all'ordinata disciplina del lavoro, rispondendo del risultato ricercato.

Per tali ragioni, per il Lavoratore Agile si afferisce la tradizionale disciplina del lavoro, eccettuando alcuni contenuti che un tempo, per analogie ragionevoli, erano proprie ed esclusive del rapporto di lavoro dipendente: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interloquenza ed inventiva.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti telematici, dal facile accesso alle banche dati, dalla massa e disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità (di fatto) del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi. Inoltre, l'Avviso preannunciato dal "CONIL-IT" ha imposto una limitata accelerazione all'utilizzo di competenze ICT e all'adozione dell'entità applicative delle stesse. Grazie il Lavoro agile.

Per tali ragioni, le Parti contrattuali hanno riportato al termine del Titolo IV sul Telelavoro, la disciplina generale in materia di Lavoro Agile, alla quale si rinvia.

TITOLO II

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti contrattuali individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- ad addebiitare per garantire l'accesso al lavoro temporale stabile e promuovere sportati quali, ad esempio, le "aperture al pubblico" e simili;
- ad assicurare per garantire i servizi nei loro verticilli, durante i periodi festivi per le aperture stagionali nei luoghi di villeggiatura e per le rilevanti interruzioni annuali di lavoro.

Art. 26 - Tempo Parziale Definitivo - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto e

prestato presso lo Studio. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad appianare l'incertezza tra la domanda e l'offerta di lavoro ed adeguandosi alle esigenze degli Studi e del Lavoratore, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) **orizzontale**: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- b) **verticale**: quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) **mixto**: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopra indicati e contenga giornate e periodi a tempo pieno, alternati a giornate e periodi a tempo ridotto o non lavorativi;
- d) **agor del**: quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con lo Studio, da un lavoratore che ha oltre 65 anni (art. 2, comma 294 d. Lgs. 28/2/15 e art. 2).

Art. 20 - Tempo Parziale condizioni di assunzione - L'assunzione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della valutazione di entrambi le Parti (Studio e Lavoratore), ai fini della prova, deve risultare da una scelta, nel quale vengono indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da adottare al regime d'orario ordinario;
- 3) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 4) l'addebiatura della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'addebiatura che precede può limitarsi a riordinare il calendario ordinario dei turni programmati;
- 5) l'eventuale della Clausole Brevitativa e Flessibile, di cui all'articolo 11, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.) e di vedere sempre presente la collocazione dell'orario di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo contrattato in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato/festività, nel presente accordo anche stabiliti a) in Lavoratori, purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo sindacale, ovvero previa parere vincolante di conformità dell'Ente Bilanciato.

Art. 20 - Tempo Parziale trattamento economico normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionali all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo e agli eventuali diversi livelli di Prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione del Moltiplicatore Contrattuale che sarà maggiorato dovuto al settore, così come previsto agli art. 188.

Art. 21 - Tempo Parziale lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come previsto presso lo Studio. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL, quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura del servizio in caso d'intensificazione, è consentito, di ritardare al Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di equità previsti e con le maggiorazioni della **RAM** in vigore.

Tav. 12 - Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Lavoro Supplementare Prelegato	c) Maggiorazione per Lavoro Supplementare Specifico
---	---	---

	Giornate Normali	Giornate Feriali in	Giornate Feriali	Giornate Normali	Giornate Feriali in	Giornate Feriali
A	100%	100%	100%	100%	100%	100%
B	100%	100%	100%	100%	100%	100%
C	-	-	-	100%	100%	100%
D	-	-	-	100%	100%	100%
E	100%	100%	100%	100%	100%	100%
F	-	-	-	100%	100%	100%
G	-	-	-	100%	100%	100%

*Nota: il contratto di lavoro prevede, "passaggio", "spese", "comprovato", "risparmiare" e "regole" in materia di

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli indici "inflazione" indenni e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle lire e della relativa incidenza sostitutiva, della tredicesima e del TFR.

Art. 21 - Tempo Parziale: Classei Elastiche e Flessibili

Per maggior chiarezza, il contratto prevede espressamente la distinzione tra **Classi Elastiche** e **Classi Flessibili**.

In Part, avendo riconosciuto l'importanza delle due modalità di lavoro di permettere al Datore di organizzare il lavoro secondo le esigenze necessarie dell'impresa, riteniamo che il lavoro a Tempo Parziale è sempre esistente per esigenze personali e familiari che possono essere arbitrariamente rispettate. Di questo modo, le Part hanno concordato le seguenti discipline che prevede maggiorazioni "risorse" in funzione della offerta necessaria della prestazione richiesta e secondo della sua realizzazione e della sua regolarità.

Definizioni

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, intendiamo **Classi Elastiche** quelle che danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e **Classi Flessibili** quelle che permettono di variare la quantità e la distribuzione la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario.

Particolari diverse e per tempi minori/pubblicazione richieste facendo ricorso al lavoro supplementare e straordinario di cui agli articoli che precedono.

Classi Elastiche

- 1) Per rispetto alle Part nazionali del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nel contratto Tempo Parziale, nei limiti del 50% (altri percento) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore, ed rispettando un periodo di almeno 10 giorni lavorativi e con il riconoscimento, per le ore variate, di una maggiorazione della retribuzione del 20%, già comprensiva dell'incidenza sugli indici "inflazione" indenni, differiti e TFR.
- 2) Più volte modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro, potranno essere previste in sede di negoziazione nel Contratto Individuale di Lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del lavoratore, e mediante accordo scritto avuto alle Commissioni di Certificazione, con l'assenso del Lavoratore o il suo assenso da un Rappresentante sindacale o da un Arbitro o da un Consigliere del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, anzitutto alla maggiorazione del 20% per le ore variate. In alternativa, arbitrariamente, potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 25% del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili

- 1) Sempre per rispetto alle (per versioni) e forme di mutue esigenze aziendali, il contraente/a potrà il datore di lavoro di variare in qualsiasi e in determinate le prestazioni lavorative ordinarie, nel rispetto del previsto di Lavoro di 30 giorni lavorativi, entro il limite del 10% del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento il lavoratore avrà diritto di ricevere per la sua richiesta, la retribuzione senza perdita per il lavoro supplementare, già compresa dell'incidenza sugli oneri previdenziali indiretti, differiti e di TFR.
- 2) Necessari in aumento già essere potessero essere previste in sede di assunzione nel Contratto individuale di lavoro, quando vi sia stata l'assunzione del lavoratore, o mediante accordo in sede previa alle Commissioni di Garanzione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del presente di 30 giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive entro il limite del 10% del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni lavorative, nelle sedi indicate, si definiscono anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili e le definitive modifiche della prestazione lavorativa. Inoltre, si definiscono le eventuali maggiorazioni da riconoscere, ferma restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatismo rinegoziazione di maggiorazioni.

Il consenso alle Clausole Flessibili, già espresso dal lavoratore, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavorandi affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative (gravemente);
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative (gravemente) riguardanti il coniuge, i figli o genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale o permanente invalidità lavorativa, alla quale sia stato riconosciuto una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;
- presenza del nucleo familiare di figlio convivente di età inferiore a 18 (dieci) anni portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti a frequentazioni corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statale, paritaria o legalmente riconosciute o comunque sottinte al rilascio di titoli di studio legati;
- lavoratori studenti, compresi quelli universitari, nelle due settimane che precedono le prove di esame.

Il consenso revocato entro la facoltà del lavoratore di decidere, in caso di oggettive componenti gravi nucleo familiari e/o personali, con presenza orlario di 2 (due) giorni lavorativi e, per i coniugati ed inespugnabili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino delle prestazioni originariamente concordate.

Art. 28 - Tempo Partiale: obbligatorià del lavoro supplementare - Il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- continuato entro il limite del 10% (dieci percento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni lavorative oggettive, tecniche, organizzative o sostanziali;
- richiesta per interventi urgenti e nel rispetto del previsto di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare natura del lavoro a tempo parziale (che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assenza familiare o per il completamento in altro rapporto di lavoro a tempo parziale), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di componenti situazioni personali del lavoratore che siano state giuridicamente documentate, oltre che, ovviamente, nei casi di force majeure. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale scritto e Contrattazione di secondo livello.

Art. 20 - Tempo Partiale trasformabile per esigenze di assistenza a cura o per pensionamento - Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo anticipatamente ai sensi dell'Art. 9 del R.Leg. 15.1.2001 L. di una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D.Lgs. 81/2013.

È riconosciuto il diritto alla trasformazione e la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui al comma 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 9 del R.Leg. 81/2013 e ss.

Inoltre, il lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la s.d. stabilita all'avviso alla pensione. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione dello Stato, la Part (Patore e lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla legge.

Anche in questi casi, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 21 - Tempo Partiale Informativo - In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato nello stesso in modo permanente o in modo stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in particolare considerazione, nell'ambito della possibilità, le domande inerenti di trasformazione a tempo parziale.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture territoriali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, nella professionalità interessate e nell'eventuale riserva di lavoro supplementare.

Art. 22 - Tempo Partiale critici di comparto - In caso dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fatto legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in preparazione all'orario complessivo, rapportato al tempo pieno, con arrotondamenti all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO III

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Il titolo di applicazione del presente CCNL, hanno in comune una forte variabilità periodica degli adempimenti derivanti dagli obblighi di manutenzione periodica quali le convocazioni straordinarie, verifiche e controllo dei bilanci annuali. Ne consegue l'opportunità che in tali periodi siano favoriti tutti gli strumenti di flessibilità previsti dal Contratto e dalla legge (Banca delle ore, lavoro straordinario e lavoro straordinario con permesso compensativo, contratti a tempo determinato e lavoro somministrato).

Le Parti, per incentivare la costituzione di rapporti di lavoro, hanno inteso regolamentare il contratto a tempo determinato in modo equitativo e, cioè, prevedendo tutte le deroghe ammesse dalla legge. Per tale motivo, le Parti riconoscono un suo carattere e rilevanza delle deroghe contrattuali e, al fine di evitare abusi, raccomandano ai Lavoratori interessati di optare alle Rappresentanze Sindacali o ai Sindacati territoriali o eventuali uffici distrettuali della provincia economica, o eventuali strutture aziendali derivanti dall'applicazione della stessa.

Art. 23 - Iniziativa documentata - Ferma restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l'assunzione di un termine.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) da atto scritto, (compreso all'assunzione), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contemporaneamente all'inizio della prestazione.

Il contratto potrà prevedere il patto di prova ex art. 361, così forma e contenuti richiesti dall'art. 108 "Assunzione", integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la durata dello stesso con termine "a tempo" o "a risultato" nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti (L. 94/2013);
- 2) la tipologia del contratto di assunzione (a tempo parziale ordinario, ordinario a tempo, a tempo pieno);
- 3) l'orario settimanale di lavoro concordato, la sua normale collocazione e la sua distribuzione;
- 4) l'esplicita indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell'art. 39, ha il diritto di precedenza alla qualificazione a tempo indeterminato in caso di ripresa da parte dello Studio di nuove assunzioni, con professionalità fungibili, a tempo indeterminato;
- 5) in caso di ripresa, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 1, 34, 47/2013, contenute nella Legge 94/2013, in base alle quali il stipulante, in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione sarà necessaria solo quando il termine complessivo scadevi dalla metà.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale dell'Ufficio, il codice fiscale e la partita iva dello Studio, nonché tutti quelli e i motivi previsti dalla Legge o dal Titolo IX del presente CCNL. Il Lavoratore sottoscrive la lettera di assunzione per accettazione e integrale accettazione. Al Lavoratore, con la lettera di assunzione, deve essere anche consegnata gratuitamente copia del presente CCNL (disponibile presso lo Staff delle Partecipazioni).

Per l'assunzione al Lavoro con richiesta di dimissioni obbligate all'art. 181 del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e aggiornare tempestivamente, dal mese 24 (ventiquattresimo) ora, le successive variazioni.

Art. 38 - Tempo Determinato (obbligato) - Non è ammessa stipulare Contratti a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salvo che quando necessario per l'attività e lo sviluppo degli impianti, dei processi, dell'attività o della persona e quando la manodopera superiore sia potenzialmente idonea a compensare i gravi e/o irreversibili;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (art. 4 e 24 della L. n. 230/1998), che abbiano riguardato lavoratori affetti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il Contratto sia concluso per sostituire lavoratori temporaneamente assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni, che interessino lavoratori affetti alle stesse mansioni cui si riferisce il Contratto tempo-determinato;
- d) da parte di Settori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei Rischi in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salute degli ambienti di lavoro.

In caso di violazione dei limiti sopra elencati, fatte salve le sanzioni di Legge, il Contratto si trasforma a tempo indeterminato sin dal suo inizio.

Art. 39 - Tempo Determinato (disciplina generale) - Grande quanto stabilito dalla Legge 94/2013, al Contratto di lavoro subordinato, per le esigenze di qualsiasi carattere e senza limitazione (c.d. "temporaneo"), è ammessa per lo stesso lavoratore l'opposizione di un termine di durata non superiore a **12 mesi**.

Solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, richiamate come causale nel Contratto di Assunzione, il Contratto potrà avere una durata anche superiore ma, comunque, non oltre i **36 mesi**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze connesse di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Handwritten signature and a circular stamp with illegible text.

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

Al fine del computo dei 24 (ventiquattrore) mesi si tiene altresì conto di eventuali periodi astenti ad oggetto massimo di pari livello e categoria legale, ivoli tra i medesimi settori nell'ambito di amministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di sciopio.

In ogni caso, qualora il limite di 24 mesi consecutivi e complessivi di eventuali periodi d'interruzione lavorativa, sia superata, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, o il numero di proroghe sia superiore a 4 (quattrore), il Contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nota bene: Alzando la soglia di astensione in materia di Lavoro a Tempo Determinato soggetta a continue modificazioni di legge e di diverse contrattualizzazioni, per esempio di Ferdinando Craxi, resta fermo che qualora la legge disponga condizioni inderogabili diverse da quelle indicate nel presente Titolo, il rapporto di lavoro per un tempo determinato di durata in Contratto a Tempo Indeterminato dovrà essere regolato a norma di Legge. In particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per il proroghe, i rinnovi, i termini di rinnovazione, di interruzione con il lavoro continuativo e gli obblighi di comunicazione e informazione. Per le deroghe previste durante l'Impresa Coesistente, si riferisce alle norme specialistiche introdotte in materia.

A. Tempo Determinato limite quantitativo

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai seguenti punti 1, 2 e 3:

1. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe particolari in limiti percentuali

Il presente limite contrattuale di limite percentuale nelle assunzioni a tempo determinato in confronto alla base legalmente prevista del 20% (venti percento) dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto della durata massima complessiva di 24 (ventiquattrore) mesi (fino al limite pari al limite del 20% (venti percento)) per le seguenti ragioni:

- a) oggettive;
- b) di ricopertura.

1a) Ragioni oggettive

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti e predefiniti nel tempo e avuti carattere di unidirezionalità occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;
- per il soddisfacimento di un'incalzante della domanda di servizi e servizi connessi alla rilevante necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio:
 - nei periodi di chiusura contabili e fiscali;
 - nei periodi in cui sono posti a carico degli studi adempimenti amministrativi a favore dei propri Clienti;
 - a copertura delle intensificazioni dei servizi richiesti durante i Periodi Festivi Feriali, la Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire tale previsione, subordinata alle particolari esigenze locali e aziendali;
- nelle fasi di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro;
- nel caso di sostituzioni o cambi di appalto, per il lavoratore o gli incaricati quando assenti a tempo determinato dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 24 (ventiquattrore) mesi.

1b) Ragioni di ricopertura

di fine di incentivare la ricostruzione, per qualsiasi mansione, in deroga al limite del 40% (percento per cento) e, comunque, l'assunzione con contratto a tempo determinato senza limiti quantitativi di:

- lavoratori che siano gli esecutori iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali di almeno 2 (due) anni.

1. Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato

Al sensi del comma 2, art. 23, D.Lgs. 81/2008, sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di inizio di nuove attività, ovvero nei primi 24 (ventiquattro) mesi di attività;
- b) da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;
- c) per le attività stagionali, gli interventi sull'edilizia allegati al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1943, n. 1523, e successive modificazioni;
- d) per sostituzione di lavoro per assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- e) con lavoratori di età superiore a 58 (cinquantotto) anni.

2. Limite quantitativo Tempo Determinato deroga per la generalità dei lavoratori

In aggiunta a quanto previsto, il contratto l'assunzione con contratto a tempo determinato per la generalità dei lavoratori non rientranti nella categoria di cui al precedente punto 1.4.3, nel limite del 20% (venti percento) dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società, nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori tempo parziale (part-time) in proporzione alla percentuale di prestazioni lavorative effettuate, che siano in forza al 31 gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

È sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato, per i Bati di lavoro che occupano fino a 3 (tre) dipendenti. Il limite dei lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 3 (tre) per i Bati che occupano più di 3 (tre) dipendenti e fino a 20 (due) per i Bati che occupano più di 20 (due) dipendenti.

In dall'applicazione materiale della percentuale del 20% (venti percento) sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato conclusi saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

3. Tempo Determinato condizioni generali

Ente inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quelle contrattualmente indicate, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge. Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per la prorogatio, i rinnovi, i termini di rinnovazione, le interruzioni con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Lo Studio, a domanda, è tenuto ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali, Autonomi sull'andamento dell'attività di assunzione di lavoro a tempo determinato.

4. Tempo determinato estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto senza che sia necessario alcuna particolare manifestazione della Parti. Solo se la cessazione avviene in data diversa da quella fissata all'atto dell'assunzione, la stessa dovrà essere comunicata agli Enti Competenti. Lo scadere del termine di tempo alla scadenza, anche qualora esso intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia e infortunio. Il rapporto a tempo determinato potrà essere prima della scadenza del termine per mutazione consentita in caso di comune volontà delle Parti, per giunta senza o per sottoporla fine dell'attività prevista quando essa configuri il termine (o condizioni).

B. Tempo Determinato preceduto oltre il termine

Salvo quanto previsto all'art. 40 del CCNL (Costruttore-Assaltito), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato e successivamente prorogato, la massima trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (determinata l'adempimento di corrispondenza al lavoratore un'indivisa pari al 20% della **Struttura Territoriale Unica Contrattuale Mensile** fino al 30° giorno successivo al termine e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di Contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 30° giorno negli altri casi, di licenziata al contratto trasformato a tempo indeterminato dalla data di decorrenza del presente articolo, sempre tenuto conto l'art. 18 del CCNL (Art. 18 del CCNL).

La Part, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza del servizio della Studio, demandata alla Commissione di rappresentativa il compito di individuare eventuali casi di legittimità di periodi di osservazione ridotti.

C. Tempo Determinato diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 24 (ventiquattro) mesi ultimi attività lavorativa nello stesso Studio per un periodo superiore a 12 (Dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 9 (nove) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni più espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà allo Studio, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine. Lo Studio, nel Contratto a tempo di Assunzione, inserirà l'apposita indicazione che il lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

D. Tempo Determinato tradizione mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (Dodici) mesi, con previsione nella lettera di assunzione o successivo Accordo scritto, la tradizione mensilità sarà corrisposta l'importo massimo del riaccomando dell'8,33% della **Struttura Individuale Mensile** corrispondente per ciascun mese lavorato, a fronte di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Nel mese di dicembre o al termine del rapporto di lavoro intercorso in corso d'anno, ai fini l'erogazione dell'eventuale saldo a vantaggio della tradizione dovuta solo se più favorevole al lavoratore (a verifica quando nel corso dell'anno il riaccomando un'indivisa della **Struttura Individuale Mensile**).

Art. 40 - Tempo Determinato proroga con Contratto Assalto - Al raggiungimento del 24 (ventiquattro) mesi consecutivi, solo presso l'Impugnato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore Contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (Dodici) mesi.

In caso di mancata stipula di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel Contratto Assalto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L.

Art. 41 - Tempo Determinato Rapporti Opposti - Quando siano richiesti servizi per le attività elencate al punto 1.a) dell'art. 39 che proceda, per cui occorre procedere all'assunzione a tempo determinato di lavoratori da sostituire a servizi correlati a detto attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere concesso nel tempo massimo in al lavoro da effettuare, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addebitamente o/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e di un analogo periodo per le consegne finali.

L'adempimento di tale procedura dovranno essere indicati nel contratto d'assunzione sottoscritto dalla Studio e dal Lavoratore.

Il lavoratore assunto a termine per Risposti Obgettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso Studio e per le medesime attività, a condizione che mantenga la propria volontà per iscritto entro il (tre) mesi dalla data di scadenza.

La Contrattazione di secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermo restando i limiti inderogabili di Legge.

Art. 42 - Tempo Determinato-Contrattazione di secondo livello - La disciplina del presente CENI è ordinata rispetto a quella Azendale di Secondo Livello nei seguenti punti:

- a) limiti quantitativi, temporali e/o di inasprimento di contratti a tempo determinato;
- b) individuazione di periodi, attività e/o mansioni che presentino significative variazioni e intensificazioni del lavoro;
- c) individuazione delle attività stagionali;
- d) definizione delle deroghe legalmente ammesse, al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- e) casi esclusi di eccezionale riduzione dei periodi d'istruzione tra Contratti a termine;
- f) definizione aziendale di eventuali trattamenti particolari correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la consolidazione della qualifica maturata a tredicesima mensilità in altri mesi, particolari incentivi di mansione e/o la definizione delle prestazioni non a full lavorator dagli Organismi Nazionali e tramite i servizi di Staffing.

Art. 43 - Tempo Determinato-Certificazione e Paree di Conformità - Lo Studio e il lavoratore, al sensi dell'art. 36, D.Lgs. 176/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale, e alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato in base all'attività.

Il singolo lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Paree di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione.

Art. 44 - Tempo Determinato-principio di non discriminazione - Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato qualsiasi, in preparazione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, indirette, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in altre parole l'azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (appartenenti nello stesso livello, con le sole eccezioni, quanto previsto, dal Welfare Contrattuale.

Il fatto salvo la possibilità di esenziazione finalizzata delle retribuzioni indirette nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), così come previste all'art. 29 e quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione. Il T.F.R. maturato a parità di anzianità del lavoratore a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare.

Art. 45 - Tempo Determinato-informative - Il history di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informare i lavoratori a tempo determinato, anche in RSA, dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendono disponibili nello Studio. Tale previsione potrà essere interpretata anche mediante affiliazione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 46 - Tempo Determinato-atti di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di base legale e contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Brigonisti, impiegati negli uffici 2 (due) mesi, sulla base dell'effettiva durata del loro rapporto di lavoro.

Art. 47 - Tempo Determinato-retribuzioni e discipline specifiche - Sono esclusi dal campo di applicazione del presente titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i rapporti lavorativi ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (Lavoratori in mobilità) e le situazioni ipotetiche legalmente previste dall'art. 29 del D.Lgs. 91/2015. Inoltre, con i Brigonisti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata

complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo l'adempimento del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'Art. 2118 c.c., una volta trascorsi il termine.

Art. 48 - Tempo Determinato (Impugnazione) - L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire a pena di decadenza nelle sedi e nella forma legalmente previste, entro 120 (centoventi) giorni dalla scadenza del singolo contratto.

TITOLO III

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 49 - Contratti di lavoro espansivi definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuova personale. Dove trattarsi di contratti collettivi aziendali, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infatti la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 30/94 (integrazione salariale e riduzione contributiva), i contratti collettivi in questione devono essere temporaneamente depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO IV

CONTRATTI DI LAVORO RIDUCIVI

Art. 50 - Contratti di lavoro riducivi definizione - Nella Azienda che adotta procedure di mobilità e di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali e tramite accordo aziendale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, e per alcuni categorie di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso si sarà integratore, a norma di Legge, delle eventuali ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO V

TELELAVORO E/O LAVORO AILE

Previsione

Il Collettivo in "Senza a distanza", viene tra le previsioni del sub. Lavoro Agile e "Smart Working", una la finalità di incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi "vita-lavoro". Inoltre il Collettivo, che permette lo svolgimento locale e parziale dell'opera dell'Incaricato del Lavoratore o di altre attività a quelle svolte in azienda e senza perciò rischi di orario, si presta particolarmente a conciliare i tempi di vita e lavoro delle Lavoratrici dipendenti e Lavoratori genitori di minori di anni 12 (dodici) e di disabili e che sono impegnati nell'assistenza di familiari disabili o anziani. Per le sue caratteristiche, il Collettivo si presta ad essere anche particolarmente nell'ambito impiegatizio e nei servizi che prevedono l'utilizzo di strumenti telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 51 - Telelavoro definizione - È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'instaurazione di una rete di comunicazione tra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa ed il soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, uguali, gli stessi diritti e doveri del Lavoratore Dipendente che svolge l'attività prevista nei locali aziendali.

Formato, in tutte queste componenti, il Telelavoratore è sottoposto al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 52 - Telelavoro Spiegato - Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) **ibridato**: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) **mobile**: svolto ad esempio tramite l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) **remotissimo o a distanza**: svolto presso uffici attrezzati situati in agenzie televisive i quali non appartengono al sito l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) **mixto**: nel caso in cui una parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dello Studio.

Art. 53 - Telelavoro ambito - Il Telelavoro che si applica ai Dipendenti subordinati, paraverdigeri e tempo pieno e parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato.

Il centro di Telelavoro e la singola prestazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale.

Art. 54 - Telelavoro risultato - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per lo Studio sia per il Lavoratore. In il Telelavoro non è prevista nel contratto d'Assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Il rispetto d'individualità i modi per esercitare il diritto alla riservatezza è demandato alle Commissioni di secondo livello, nei casi singoli, agli accordi individuali esistenti.

Lo Studio dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento e ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

Lo Studio renderà note, per scritto, le fattispecie disciplinari rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

Art. 55 - Telelavoro formazione - Il telelavoratore, a parità di prestazioni lavorative, dovrebbe poter fruire della formazione specifica negli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e nelle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dallo Studio o dalle strutture formative partecipative locali, nei limiti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture partecipative regionali e nazionali per la specifica attività.

Art. 56 - Telelavoro postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluso quelle relative alla installazione e al mantenimento del sistema di ripresa della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dello Studio.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costruzione della postazione di lavoro, il costo imputato del telelavoratore, che avverte entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di lavoro, è un risultato minor termine previsto nel contratto di lavoro, comprendenti che le spese di postazione sono state e rimborsate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, siano queste rimborsate a carico del telelavoratore.

Lo Studio si impegna a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, di li carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal smarrimento degli strumenti di lavoro, nonché dell'eventuale perdita dei dati volumi del telelavoratore, salvo che ciò sia impossibile o marcatamente diligente, dato ed imputata grave del telelavoratore stesso.

Art. 57 - Telelavoro protezione dei dati - Lo Studio adotta tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati contenuti ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali; esso provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili relative alla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore.

Il demandato alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, le tabelle informative di Telelavoro sulla disciplina dell'orario e sulle sanzioni applicabili in caso di inadempienza.

Art. 58 - Telelavoro tempo di lavoro - Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003.

Art. 59 - Telelavoro diritti del Telelavoratore - Il Telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, contrattuali e sindacali dei lavoratori dipendenti che operano in azienda con la medesima mansione e/o qualifica, nonché le diritti alle medesime opportunità-economiche, alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i lavoratori dipendenti con mansioni identiche ed analoghe. Il lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto ed tempo dedicato, le anzianità economiche precedentemente acquisite.

Art. 60 - Telelavoro telecontrollo - La Scuola, previa approvazione sindacale, può installare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D.Lgs. 9 agosto 2000 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo e qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa del telelavoratore.

Art. 61 - Telelavoro competenza normativa della Commissione Bilanciaria - Ogni questione relativa in materia di orari di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere decisa dalla Commissione Bilanciaria prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 62 - Telelavoro Contrattazione di secondo livello - Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandata la stipulazione di:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del Telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. le risorse determinandone gli strumenti che permettano al Telelavoratore l'effettiva gestione autonoma gestione del tempo di lavoro.

*** ** *

Stipula del Lavoro Agile

Premessa generale

Indubbiamente, in ogni generazione un diritto e ripeto rivendicato perché esistente finiti che, in condizioni normali, vengono considerati supportabili e addirittura validi.

In la nostra, l'evento preminente del COVID-19 ha depurato una funzione assennante all'ordine di competenza CCNL e all'attuazione dell'ambito applicativo delle stesse, secondo il Lavoro Agile.

Con questo nel manifestare il permesso sapere uno di lavoro "Tradizionale", secondo una comune e massima dipendente attraverso i programmi complessi e residui ora si sono diffuse professionalità che hanno nel computer e nelle sue varie applicazioni, lo strumento principale di lavoro nella disponibilità del lavoratore. Il così inevitabile una trasformazione radicale all'atto della prestazione di lavoro agile, il Telelavoro e ad altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incarichi telematici, altri anche così, nei quali una pluralità di soggetti con competenze eterogenee ma complementari che meglio integrati e distribuiti. In altre "per apprezzarne un argomento, realizzare opinioni, decidere percorsi, dare scelte operative.

In tali nuove forme, ancorché ad una visione tradizionale del lavoro almeno così una sfida impossibile. Nella "Mist" il luogo di lavoro, il tempo ed non stralzo, le emozioni, la disciplina che le regole, i controlli possibili.

di promozione così anche degli problemi rispetto a quelli che erano i tradizionali lavoratori stessi del rapporto di lavoro: la natura della quantità e qualità del lavoro prestato (ed dei risultati); la distribuzione degli obblighi di collaborazione, una nuova qualificazione della disciplina del lavoro, degli obblighi di fiducia, la qualificazione della "parte di lavoro" nell'agire secondo il costruttivismo del rapporto di lavoro, con i suoi effetti costitutivi e normativi, la disciplina applicabile, la reversibilità delle scelte, la prevenzione, la tutela e la garanzia per il lavoratore e per l'impresa.

In particolare negli ultimi anni, grazie diretta conseguenza dello sviluppo del concetto del work-life balance, così del principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale e privata del lavoratore, ha trovato sempre più spazio il lavoro Agile, inteso come modalità ulteriore di miglioramento della produzione lavorativa. A questo riguardo, un primo riferimento normativo si ritrova proprio nel D.L. 25 marzo 2016 recante "Attualizzazione dell'articolo 1, comma 481 e 491, della legge 30 settembre 2015, n. 203 (legge di stabilità per il 2016), che disciplina l'organizzazione dei processi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata", con il quale è previsto che gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione possono essere commutati nell'aumento della produttività e in risparmi dei costi produttivi ovvero nel miglioramento delle qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario e il ricorso al lavoro Agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. In attuazione di tali principi il legislatore ha reputato, per la prima volta, il Lavoro Agile con la legge 22 maggio 2017, n. 81, l'ultimo delle modalità della parte grande rispetto la cui maggiore diffusione sull'intero territorio nazionale si è avuta per ragioni di necessità in contesto dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 a seguito dell'emanazione di due decreti da parte del presidente, il D.P.C.M. 29 febbraio 2020 n. 1 e il D.L. n. 45 del 28 febbraio 2020 e il D.P.C.M. 29 febbraio 2020 (n. 1) e il D.L. 28 febbraio 2020, che hanno modificato nel Lavoro Agile una delle tante misure di emergenza per contenere l'espansione del virus. Per completezza, con particolare riferimento alle ultime disposizioni normative in tema di smart working appare opportuno richiamare in questa premessa del CCNL 01 dicembre legge n. 99/2020 la disposizione normativa in tema, ritenendo fino alla cessazione dello stato emergenza il diritto a scegliere la prestazione di lavoro in modalità Agile anche in assenza di avvisi individuali per i precisi lavoratori dipendenti del settore privato con un'età inferiore di 35 anni compresi nel nucleo familiare con o in altro genere beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (es., cassa integrazione, Napp) o non lavoratori. Avverso a tale regola, tuttavia, la norma prevede che, affinché il lavoratore possa beneficiarne, è necessario che il Lavoro Agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa svolta e che il dipendente sia titolare di strumenti informatici propri.

Tutte ciò premessa, le Parti si spingono, concordando la seguente disciplina generale in materia di Lavoro Agile, da svilupparsi conformemente la Contrattazione Collettiva di Secondo Livello.

Art. 1 (Definizione e ambiti)

Il Lavoro Agile consiste nell'adozione di un'organizzazione lavorativa, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, con modalità flessibile mediante il quale, tra le parti anche con ricorso ad organizzazione per fasi, utili ed obiettivi e senza precludere nessun di questi o di legge di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per la realizzazione dell'attività lavorativa.

Per tali ragioni, il lavoratore Agile differisce dalla tradizionale disciplina del lavoro, essendo caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario in elevato, interazione ed interazione il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, del facile accesso alle banche dati, della messa a disposizione in tempo reale agli risultati della possibilità (ed fatto) del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi.

Il lavoratore beneficiario della flessibilità che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile può conciliare meglio i propri bisogni familiari e personali con il lavoro, ritenendo ad essere anche più produttivo con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

Il presente accordo ha lo scopo di incentivare la disciplina generale in materia di Lavoro Agile da applicare, sviluppare ed aggiornare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali nel rispetto del principio e del limite imposti dalla legge.

Le Parti stipulanti riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere nell'ambito delle Aziende d'impresa, al fine di mantenere l'interesse di competitività del mercato obiettivo comune alle due

successive decise in ragione delle recenti previsioni contrattuali art. 11, n. 26, comma 2 della circostanza che non può imporsi organizzazione per due anni ed obiettivi, che costituiscono elemento centrale per la disciplina degli obblighi.

Art. 7 (La mobilità)

Il datore di lavoro ha carattere volontario ed può l'azienda che per il lavoratore, nel senso che un rapporto di lavoro in mobilità di lavoro agile può essere oggetto soltanto da un accordo tra le parti.

L'accordo deve essere stipulato in forma scritta (ad probationem), sempre al fine della regolarità amministrativa e della prova.

Non disciplina l'assunzione della prestazione lavorativa svolta all'interno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, in ragione delle esigenze organizzative aziendali e del tempo personale e familiare del lavoratore.

La disciplina del presente viene regolamentata in seguito al punto 1.

All'interno dell'accordo, le Parti devono stabilire:

- la modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'interno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 1 della legge 28 maggio 1970, n. 300;
- la modalità, insieme all'attuazione della prestazione lavorativa all'interno dei locali aziendali, che siano luogo di applicazione di sanzioni disciplinari;
- l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la sicurezza e la salute del lavoratore, secondo quanto previsto dal presente accordo e dalla legge;
- la modalità di esercizio del potere direttivo, l'individuazione delle mansioni, degli obiettivi e delle fasi di svolgimento eventualmente assegnati al lavoratore.

L'accordo in oggetto va comunicato al Servizio per l'Impiego, nel caso di contrattazione preventiva di assunzione, mediante apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS, l'incarico per la stipulazione della prestazione lavorativa in mobilità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto della comunicazione di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1998, n. 326 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1998, n. 602 e successive modificazioni.

Art. 8 (Revoca)

In caso di contratto a tempo indeterminato, il ricorso della mobilità di lavoro agile deve avvenire con un preavviso che non deve essere inferiore a 30 giorni.

Dopo detta scadenza per i lavoratori assunti ai sensi della legge n. 60/1998, per i quali il termine di preavviso del ricorso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 30 giorni, al fine di permettere una buona e adeguata riorganizzazione del personale di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e lavoro del lavoratore.

In ogni caso, a fronte di un preavviso scritto (negativo o positivo) che deve essere esplicitamente dichiarato da chi intende recedere dal contratto, il diritto al ricorso può essere esercitato direttamente dal contratto prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, ovvero senza preavviso in caso di contratto a tempo indeterminato.

Nell'ipotesi individuata 1/a in quali lavoratori (al secondo livello) potranno essere indicate le categorie che costituiscono gli obiettivi maximo e minimo corso di ricorso ai sensi del presente articolo. Il datore di lavoro deve conseguire obbligatoriamente, una volta l'anno, all'interno di mobilità agile ed al superamento del lavoratore per la durata, una specifica informazione concernente i rischi generali e quelli connessi alle particolari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La formazione del lavoratore agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, in mobilità telematica e "a distanza", anche attraverso appositi strumenti con l'Ente Bilanciato al cui interno per il CCNL applicato al rapporto di lavoro.

Art. 9 (Luogo e tempo di lavoro)

Il contratto lavorativo può essere anche in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, come ad esempio una postazione fissa. Tale postazione deve essere compatibile con lo svolgimento delle attività lavorative consentite in mobilità agile con il datore e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi associati (D.Lgs. da parte del Datore di lavoro).

La parte stabilisce il orario di lavoro, che deve comunque rispettare limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla costituzione collettiva ed i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative adottate per assicurare la conciliazione del lavoro con la conciliazione socio-familiare di lavoro nella luce di un'equilibrata durata in quali il lavoratore non potrà essere costretto in alcun modo dal datore di lavoro, salvo per cause urgenti, straordinarie e inevitabili.

Art. 1 (Trattamento economico e agevolazioni fiscali)

Il trattamento economico del lavoratore Agile non deve essere inferiore a quello applicato in attuazione del Decreto Ministeriale nazionale di cui in riferimento, ai lavoratori che all'interno dell'impresa vengono in mobilità stagionale.

Tutti gli incrementi di retribuzione fiscale e contributiva preventivamente riconosciuti sia per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sia per l'attuazione di piani di sviluppo aziendale, inclusi il servizio sostitutivo di riserva così come previsto dal busto paga e le indennità sostitutive di riserva, devono ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in mobilità di lavoro Agile.

Art. 2 (Piano e tutela per la salute e sicurezza del lavoratore)

Nel contratto del lavoratore che presta la sua attività in mobilità di lavoro Agile, vengono le stesse tutele previste per la generalità dei lavoratori dipendenti in materia di salute della persona.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in mobilità di lavoro Agile e di tale contratto il lavoratore e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nel consenso stesso annuale, un'informazione scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare mobilità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione, produttive del datore di lavoro per l'attuazione i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'interno dei locali aziendali.

I lavoratori in mobilità agile devono essere assicurati all'INAIL se, per lo svolgimento delle loro attività sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1, D.Lgs. n. 1124/1981, tra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio come computer, tablet, cellulari ecc.

Il lavoratore che svolge attività fuori dall'azienda, gli strumenti tecnologici vengono sempre forniti dal datore, che è responsabile del loro stato funzionalmente e puntuali, a partire da rischio, deve essere una classificazione, in base ai rischi inerenti, proprio per il principio stesso di quale il trattamento economico e retributivo del lavoratore agile deve essere uguale a quello spettante ai colleghi che lavorano in azienda. In sede di accordo, le parti potranno prevedere che in caso di anticipo nel momento stesso del contratto della mobilità di lavoro agile, il lavoratore sia tenuto a restituire in buona fede gli strumenti consegnati e/o prevedere un addebito pro-quota temporale dello stesso contratto del datore, per il momento sostitutivo al lavoratore all'atto dell'attuazione del lavoro agile stesso.

Il lavoratore Agile è iscritto sia per gli interventi economici di rischio proprio della sua attività lavorativa che per quelli connessi alle attività produttive e/o assicurative, a partire che siano strumentali alla svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

In base a quanto previsto dal D.Lgs. l'arresto sul lavoro agile, tra datore di lavoro e lavoratore, deve individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore viene esposto ed i provvedimenti spazio temporali a fini del capitale economico della prestazione lavorativa.

Il lavoratore ha diritto alla cura e/o all'assistenza sul lavoro e/o durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione e/punta prevista per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'interno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al testo comune dell'articolo 2 del testo unico degli disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del giugno 1962 n. 1124 e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla

prestazione stessa e dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e rispetto a criteri di ragionevolezza.

Art. 7 (Orario del lavoratore)

Il Lavoratore Agile ha, a parità di mansioni e del tempo di lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, attribuiti al lavoratore dipendente che opera in azienda e non è detto che necessariamente operanti all'interno della settimana o alla sviluppo delle attività previste per i lavoratori dipendenti operanti all'interno dell'azienda sia in modalità di Lavoro Agile.

Pertanto, anche il lavoratore dipendente che presta lavoro al Lavoro Agile nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato e di risultati, conserva le condizioni economiche precedentemente applicate.

Al lavoratore viene riconosciuto il diritto all'aggiornamento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. Il lavoratore individuale o dipendente ha modalità di erogazione delle formazioni, a carico di sostituzione delle competenze, le aspettative dei casi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni vengono effettuate.

Condizione necessaria per esercitare tali diritti è svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e che in tal modo compatibilità della modalità operativa al Lavoro Agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa che si chiede di svolgere all' dipendente.

Art. 8 (Diritti del lavoratore)

Il Lavoratore Agile ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Egli cura di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alle posizioni di lavoro.

Il lavoratore è responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati nonché risponde per la violazione delle direttive aziendali concernenti le indicazioni sui corretto utilizzo di telefoni ed altri strumenti di strumenti concessi dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve segnalare immediatamente all'attuale o attuale dipendente responsabile nell'eventualità del Lavoro Agile perfetta, trasmettendo le giustificazioni nel tempo stesso previsto per la generalità dei lavoratori o singolarmente partiti.

Il lavoratore agile deve collaborare con il datore di lavoro nell'adempiere a tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro anche in virtù dell'informazione che gli viene consegnata con cadenza annuale da parte.

Art. 9 (Potere del datore di lavoro e sanzioni disciplinari)

Per quel che concerne il potere direttivo del datore di lavoro, il legislatore ha ritenuto all'autonomia operativa delle parti la regolazione del rapporto, nel senso che ritenendo almeno concordare come deve esercitarsi il potere direttivo, come si esercita il potere di controllo e quali comportamenti possono considerarsi rilevanti ai fini disciplinari.

Pertanto, Datore di lavoro e lavoratore concordano insieme, anche con riferimento alle previsioni di carattere generale stabilite al secondo livello o tramite Accordi individuali esistenti come atti esercitare il potere di controllo da parte datoriale e quali specifici comportamenti saranno rilevanti ai fini disciplinari.

Ovvero, al suo lato in merito alle riferimento al Codice Disciplinare del CCNL applicato e/o del Regolamento aziendale per esercitare il potere disciplinare quando il lavoratore si trova in attività di lavoro, durante l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, possono individuare nell'Accordo sottoscritto tra le parti le specificità disciplinari che potranno dar luogo alla individuazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, legge n. 300/1970 e al fine, in potrà essere applicato in tutto o in parte fare riferimento al Codice Disciplinare del CCNL applicato e/o del regolamento aziendale in quanto compatibili.

Quindi, a con il lavoro con un verso disciplina l'eventuale della prestazione che vengono determinate in base al concetto del potere direttivo datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e di risultato del controllo sulla attività lavorativa.

Art. 10 (La Certificazione Collettiva lavorativa di Secondo livello)

I Contratti Collettivi, compresi quelli che sono i contraenti stipulati dall' Art. 23 del DLgs. n. 45/2012 possono introdurre specifiche previsioni volte ad agevolare i lavoratori e le imprese che desiderano utilizzare il lavoro subordinato in modalità di Lavoro Agile.

La possibilità contrattuale di riconoscere all'agile livello di Contrattazione, ad esso sottostante (previsto dal CCNL), che in sede Aziendale diversamente da le Parti d'Interesse, mediante Accordi di Secondo Livello o/o Accordi aziendali.

definiti secondo quanto stabilito dalla normativa, di comprendere che contestualmente l'intera disciplina del Lavoro Agile può essere riferita alla Contrattazione Collettiva quale "base" fondamentale per poter definire le caratteristiche specifiche delle modalità agili di impiego della prestazione lavorativa nel rispetto delle normative in materia di lavoro subordinato e, in particolare:

- a) le condizioni di assunzione del tempo di vita e di lavoro nel Lavoro Agile;
- b) l'orario di lavoro del Lavoratore Agile nell'ambito agilo;
- c) le condizioni ed i termini per l'assunzione del Lavoro Agile ai Quotidi e dopopigi aziendali con funzioni commerciali di collegamento, anche tramite, email, riunioni, organizzazione di eventi, etc;
- d) gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile;
- e) eventuali incentivi e/o premi correlati a particolari modi di impiego dell'attività lavorativa;
- f) eventuali addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro Agile, in caso di multiplo inserimento lavorativo da parte del lavoratore;
- g) ogni altra condizione particolare riferita in sede aziendale tra le Parti sociali nel rispetto della disciplina sottogiacente in materia di lavoro subordinato, prevista dal CCNL applicato e dalle normative vigenti.

Art. 11 (Imposizione della Contrattazione Interale contrattuale)

In parte concernente ad ogni questione relativa al Lavoro Agile in materia di strumenti di lavoro, di disciplina di competenza d'organizzazione, retribuzione o di responsabilità, possa essere definita dalla Contrattazione Interale contrattuale dell'Ente Interale di riferimento del CCNL applicato.

Art. 12 (Aggiornamenti del presente accordo)

Le parti concordano di rivedere, per l'aggiornamento del presente accordo, in caso di modifiche legislative o/o contrattuali o/o di mercato.

*** *** ***

In materia di licenziamenti disciplinari ai Lavoratori Agili, si riporta l'articolo dell'**Intergoia n. 106-2661/2020**, in risposta ad apposita istanza presentata in data 21/11/2020 dall'Ente Bilaterale Confederale di Agenzia delle Entrate.

"[...] Con riferimento al caso in esame, in via d'ordine rinviamo i licenziamenti ai lavoratori Agili ai ritiene che gli stessi non concorrono alla formazione del rischio di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 10, comma 2, lettera c) del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1986, n. 307 (Tuir). Pertanto, l'istituto non sarà tenuto ad operare anche nei confronti dei lavoratori in smart working, la struttura di cui è prevista dall'articolo 10 del DLgs. n. 45 del 2012, nel valore del licenziamento a caso e, in tal caso, verranno di in elettronica".

TITOLO IV)

LAVORO INTERMEDIO

Proseguo

Il lavoro al Contratto Intermediario può essere una soluzione consigliata per la intermediazione del lavoro in concomitanza di particolari esigenze organizzative. È un contratto che permette di supportare alle imprese esigenze con personale già qualificato, con il necessario supporto formativo, la competenza e la presenza nell'effettuazione dell'opera richiesta. Il Lavoratore del vantaggio di poter scegliere lavorare con altre imprese (compreso gli studenti).

Art. 53 - Lavoro intermittente: definizione - Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione di uno Studio, che potrà utilizzare le prestazioni nelle seguenti ipotesi:

Opportunità:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o occasionale e per l'assorbimento straordinario di lavoro, quali, ad esempio:
 - servizi di portineria, guardiola, ricevimento e accoglienza;
 - servizi di sorveglianza;
 - fatture e addebiti alla consegna corrispondenti a 4/6 mesi, con uso di normali mezzi di trasporto;
 - servizi di pulizia, manutenzione, distribuzione, distribuzione, ecc.;
 - manutenzione del verde;
 - raccolte stagionali;
 - attività a carattere discontinuo (volantaggio, ecc.);
 - attività connesse a manifestazioni, promozioni e fiere;
 - addetti ai Call Center;
 - Promotori e Addetti al merchandising;
 - distribuzioni annuali;
 - attività di inventario;
 - informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione;
 - altre ipotesi autorizzate dalla Commissione di Secondo Livello tra le Parti aziendali;
- b) quelli da svolgersi nel fine settimana, nei Periodi Feriali e in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Commissione di secondo livello tra le Parti aziendali;
- c) per le attività previste nel Regio Decreto n. 2487/1975.

Suppletivo:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Al fine di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera b) che precede, s'intende per "Fine Settimana" il periodo intercorrente dal venerdì dopo le ore 12:00 fino alle ore 08 del lunedì.

Il Contratto di lavoro intermittente è anzitutto, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 2 (due) anni consecutivi.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto di inidoneità (o un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato).

Art. 54 - Lavoro intermittente: forme e condizioni - Il contratto di lavoro intermittente, al fine della prova, deve essere stipulato in forma scritta; la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo applicato al Lavoratore per la prestazione erogata e, se prevista la disponibilità, la relativa inidoneità;
- d) le forme e modalità con cui lo Studio è legittimato a richiedere l'esecuzione delle prestazioni di lavoro, nonché i modi di elevazione della prestazione;
- e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività demandata nel contratto.

Firma dell'atto della prestazione lavorativa e di un ciclo integrato disposizioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro (Circolare Ministero del Lavoro n. 76/3972, l'Ateneo è tenuto a rimborsare la durata alla Direzione - Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante nota a posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa di Euro 600,00 (seicentore) e Euro 1.000,00 (mille) per ciascuna attività lavorativa.

Art. 65 - Lavoro intermittente (trattamento-economico - Tard) (trattamenti economici previsti dal CCNL, dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria comprensiva delle retribuzioni dirette, indirette e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indifferenziate dello stesso livello.

Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere ai Lavoratori Intermittenti:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, si dovrà riconoscere l'1,133^a della **Retribuzione Individuale Mensile**.

2) Retribuzione Indiretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per **Trasparenza Mensile**, l'1,984 della **Retribuzione Individuale Mensile**.

Le quote dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il valore mensile maturato per ogni mese a fine anno di lavoro superiore ai 14 (quattordici) giorni, come previsto dall'art. 108, il Lavoratore Intermittente maturerà l'1,984 per di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie non maturate saranno godute dal Lavoratore in caso di reversa, maturate con le competenze di fine rapporto.

3) Trattamento di Fine Rapporto:

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, indennità di cassa o di viaggio diurna, indennità mensa o contravvenire del servizio e del fuoco pasto.

Art. 66 - Lavoro intermittente Indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Ateneo, garantisca la sua prestazione lavorativa per un predeterminato tempo-puntuale, avrà diritto al lavoro, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, un' **Indennità di disponibilità** per ciascuna ora della quale assicuri la disponibilità, che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della **Componente Parametrica** (cfr. art. 106, lettera A), maggiorata del rispettivo ratio di medicina mensile.

Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le condizioni norme disciplinari sull'indennità di disponibilità e il valore percentuale della **IPD** effettivamente riconosciuta al lavoratore.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata causa maggiore, dovrà informare lo Studio temporaneamente o, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impegnamento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa-durata, il Lavoratore non maturerà il diritto all'indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informerà lo Studio nei termini suddetti, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni salvo diversa previsione del contratto individuale.

Il contratto a ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'importo di disponibilità sarà maggiorato con l'incasso periodico di cui sarà libera dal computo delle retribuzioni dovute per ferie e ferie + non sarà utile nella determinazione del TFR (art. 16, D. Lgs. 81/1981).

Art. 67 - Lavoro intermittente: obiettivi-conditions - Lo Studio non potrà ricorrere al lavoro a distanza nei seguenti casi:

1. qualora non abbia effettuato la valutazione del rischio (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti e dei gestimenti, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromettere gravemente i servizi;
3. quando abbia previsto o riscontrato collettivo, nelle identiche mansioni, nel 4 (quattro) mesi antecedenti all'assunzione di Lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione produttiva, che interessino lavoratori adottati alle mansioni e distribuzione dell'orario cui si riferisce il Contratto di Lavoro intermittente.

Art. 68 - Lavoro intermittente informatico - Lo Studio, a loro richiesta, è tenuto ad informare con cadenza mensile le proprie Rappresentanze Sindacali sindacali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 69 - Lavoro intermittente: orari di lavoro - Al fine dell'applicazione di qualsiasi disciplina di ferie, legge o contrattuale per lo quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dello Studio in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

TITOLO VIII

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 70 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro subordinato - Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dello Studio, che assume le voci negoziate di "Utilizzatori" e sarà, normalmente, riferito ai nuclei amministrativi.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle prerogive nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato".

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (ad esecutoria).

Art. 71 - Somministrazione di Lavoro limito - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza del contratto di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le condizioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Il Titolare Contrattualmente deve solo per i contratti che prevedono attività presso l'Utilizzatore, essa soluzione di continuità, con durata superiore a 11 (undici) mesi.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non possono superare, in data una volta produttiva, i requisiti limiti.

Lavoratori dipendenti dell'Utilizzatore	di 0 a 3	oltre 3
11, ma i Lavoratori Somministrati	1	25%

¹ Per i lavoratori a tempo determinato in forza presso l'Utilizzatore al 3° gennaio dell'anno di inizio dell'attività con un'assunzione dei dipendenti all'anno superiore, del caso l'incasso dell'attività nel corso dell'anno. *Allegato*

percentuali di tempo ed numero di lavoratori a tempo indeterminato inclusa di avvenimenti della durata del periodo di amministrazione.

È in ogni caso, vincente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, l. n. 233/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamento di disoccupazione con approccio a di ammortamento sociale; di lavoratori "svantaggiati" o "meno svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 9) dell'art. 1 del Regolamento IR n. 611/2004, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifico riferimento alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni o lavoro stagionale.

Art. 73 - Somministrazione di Lavoro diretto a terzi - Lo Studio non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1990), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il Contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata totale non superiore a 3 (tre) mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in ragione di Cosa Integrazione-Costaggio, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di Società di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 73 - Somministrazione di lavoro regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti previdenziali e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 74 - Somministrazione di lavoro tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare - Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati e fermarli e addebitarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia integrato dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione di cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisce il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle previste in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, accompagnata copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale inquadramento del caso in caso di subordinazione, al fine dell'esercizio del potere disciplinare, alla richiesta al Somministratore. L'Utilizzatore deve concordare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della comunicazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970. L'Utilizzatore risponde nei confronti dei suoi clienti eventuali danni ad essi arrecati dai lavoratori somministrati nelle condizioni delle sue mansioni.

Art. 75 - Somministrazione di lavoro informatica - A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali statali e, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 75 - Amministrazione di lavoro di enti sindacali - Il lavoratore amministrato ha diritto di esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare all'assemblea del personale dipendente della impresa utilizzatrice.

Art. 77 - Amministrazione irregolare effettiva - In mancanza di forma scritta, il contratto di amministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la amministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi previsti dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nel momento dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della amministrazione.

Art. 78 - Amministrazione completa - al fine dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale e contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori amministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di amministrazione di lavoratori sindacali per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore amministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 58 del 12 marzo 1995.

Art. 79 - Amministrazione riferita alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si riferisce all'Art. 17 del D.Lgs. 81/1983.

TITOLO VIII

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 80 - Apprendistato finalizzato - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 90° (ventinovesimo) anno d'età (parere fino a 29 anni e 304 giorni). È prevista la forma scritta al fine della prova.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con il lavoratore in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/1983 e del D.Lgs. 126/1995.

La durata è stabilita dall'art. 69 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali a cui è contestata e competenza analoghe e corrispondenti a quelle dell'Artigianato, per le quali sarà possibile attuare contratti di apprendistato di durata fino a 90 (novanta) mesi, con conte previsto dall'Accordo Interconfederale in allegato 1 al presente CCNL.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 140 del presente CCNL.

Il contratto di assunzione dell'Apprendista deve specificare:

- il periodo di prova;
- l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- la durata del periodo d'Apprendistato;
- il livello d'inquadramento iniziale intermedio finale;
- il Piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL, o nella normativa regionale di settore);
- l'indicazione del monte ore di formazione;
- la presenza di un Tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Al fine del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni e interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un monte formativo e del monte ore predeterminato (a seconda dell'esperienza e dell'iterato attività di studio conseguite), conformemente all'Accordo Interconfederale in allegato 1 al presente CCNL.

La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante da:

in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Vi è il diritto per lo Studio di recedere, salvo giusta causa e giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della conclusione del periodo formativo.

Art. 81 - Apprendistato Professionalizzante Formazione - La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro.

Esso dovrà comprendere:

- la **formazione teorica** finalizzata all'acquisizione delle competenze teorico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire (contenuto, affidamento e addebiatamento nel Centro, visite aziendali, partecipazioni, convegni e corsi, seminari, ecc.);
- la **formazione pratica**, relativa alle conoscenze e igiene del lavoro e alle competenze, c.d. "trasversali" (corsi teorico-formativi e tirocinio, ecc.).

La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere effettuata, gratuitamente, entro i primi 90 (novanta) mesi di lavoro;
- prevedere secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e c.c.l. dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2018, considerando i rischi specifici presenti sul luogo di lavoro, nei casi previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- prevedere la formazione teorica conforme al sistema I dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e c.c.l. [corsi di studio, durata, programma, previsioni organizzative della formazione aziendale di cui obbligo di partecipazione, metodi e strumenti, controllo, verifica, valutazione, corsi obbligatori, modalità e al possibile corso a completamento attività o percorsi di prevenzione e protezione individuali del settore e comparto di appartenenza dell'azienda];
- essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi mesi previsti nel P.F.I., entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in coerenza funzionale con le mansioni progressivamente svolte. La formazione erogata all'Apprendista dovrà essere registrata nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto nell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

Art. 82 - Apprendistato periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista dà luogo definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 183 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il parte di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 183 del presente CCNL, è espressamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia o l'Infermità dell'Apprendista sospende il periodo di prova, conformemente a quanto previsto al punto A dell'art. 183.

Art. 83 - Apprendistato durata - La durata del Contratto di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente:

Apprendistato-Oblio	Stato P.I.A./P.I.B.	Parte Iniziale Periodo	Quota Finale
A1	18 mesi	18 mesi	36 mesi
A2	18 mesi	18 mesi	36 mesi
B1	18 mesi	18 mesi	36 mesi
B2	18 mesi	18 mesi	36 mesi
C1	18 mesi	18 mesi	36 mesi
C2	18 mesi	18 mesi	36 mesi

	I	II	III	IV
--	---	----	-----	----

Nel primo periodo, l'Inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'Inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'Inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al gradito Inquadramento finale.

Senza ulteriori vita, l'Apprendista con la qualifica finale al livello II passerà nei successivi periodi al livello CC.

Art. 84 - Apprendistato disciplina professionale e assistenziale - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno considerati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in contrario, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 85 - Apprendistato malattia e infortunio - In caso di malattia o infortunio spettano al lavoratore Apprendista gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 136 e 138 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori. Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Azienda finale.

Art. 86 - Apprendistato scasso in sostanza di protezione - Per il scasso dell'Apprendista in sostanza di protezione, si rinvia all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in allegato 3 al presente CCNL.

Art. 87 - Apprendistato percentuale numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso lo Studio, direttamente o indirettamente, per il tramite della Agenzia di consulenza, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Studi che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) della forza lavoro presente.

Se uno Studio ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1993.

Art. 88 - Apprendistato stabilizzazione - Lo Studio con più di 10 (dieci) lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 50% (cinquanta per cento) del contratto di Apprendistato sciolto nei 24 (ventiquattro) mesi precedenti. Se nei 24 (ventiquattro) mesi precedenti sono sciolti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, lo Studio è esentato dal rischio che precede.

Non sono computati tra i contratti sciolti:

1. i rapporti scolti nel corso del termine del periodo di prova;
2. i licenziamenti;
3. i licenziamenti per giusta causa;
4. gli rifiuti di rinnovare lo servizio.

Art. 89 - Apprendistato trattamento normativo - L'Apprendista, non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli svolge l'apprendistato. Le attività di insegnamento teorico e pratico mediante affiancamento sul lavoro sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normativa Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul credito di paga, possibilmente, con apposita voce di "formazione retribuita".

Art. 90 - Apprendistato obbligo - Lo Studio ha l'obbligo di:

1. impartire, o far impartire, all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso

- professionale nei vari casi formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per incarichi e compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite o continue;
 3. non affidare l'Apprendista al lavoro straordinario o straordinariamente eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Il superamento del limite che prevede eventuali tempi di formazione-attività esterne all'orario ordinario di lavoro;
 4. non affidare l'Apprendista a lavori di "qualificazione" e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano pertinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
 5. assicurare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
 6. assicurare all'Apprendista, senza operare l'addebita deduzione sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 30 (trenta) settimane nell'orario o pre-orario;
 7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attendere l'ordine formativo esente;
 8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, e di esercitare legalmente le potestà genitoriali, dei risultati dell'addestramento.
- * Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4, non sono considerati lavori di "qualificazione" quelli svolti in attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento a l'opera o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di carattere del posto di lavoro e quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 81 - Apprendistato lavoro - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Titolare del lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali interruzioni d'orario previste, mediante attenuazione della Banca delle Ore o le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera o 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (normalmente il sabato) richiesta nel rispetto delle previsioni contrattuali;
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le discipline legali e contrattuali in materia di Apprendistato.

Art. 82 - Apprendistato competenza degli Enti Bilateralì - Le apposite Commissioni istituite presso l'Ente Bilaterale potranno, a richiesta delle Parti, certificare i contenuti di apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o eventuali poteri di Conformità del Piano Formativo Individuale.

Art. 83 - Apprendistato Professionalizzazione per lavoratori in mobilità - È possibile assumere con Contratto di Apprendistato professionalizzante i Lavoratori beneficiari di Indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 81/2015 o inni.

Per questi Soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 84 - Apprendistato completo - Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL, per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla stessa e dal Contratto Collettivo.

Art. 93 - Apprendistato Biennale - La Part, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato, rinvia all'Avviso Intersindacale di cui all'Allegato I del presente CCNL.

TITOLO III:

MOBILITÀ VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'instaurazione dell'anno delle competenze professionali richieste, prima "passiva", con programmi arricchitamente del contenuto del lavoro mentre l'insufficiente retributiva e demotivante dell'ART 91, consiglia invece "attive" di professionalità, che avrebbero avuto altrimenti formidabili esiti.

In situazioni di estremo sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari vantaggi rilevanti, ma tale rigidità allargava i lavoratori nello sviluppo stesso delle carriere nel corso di Anni, che si trovano costretti a valutare specificità competenze proprie, relative alla cultura aziendale.

Per superare le difficoltà le Part hanno chiesto di definire l'istituto della "Mobilità Verticale" prevedendo alcune elementi di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori.

Tra questi elementi vi è il fatto di poter, per mansioni superiori assegnate (nel caso in cui esse siano già professionalmente acquisite, in quanto di una categoria rispetto a quella già propria del Lavoratore) e la Mobilità Verticale, per mansioni superiori assegnate, nel caso esse siano in itinere, nel contratto e stabilendo, quindi, un periodo e un programma di formazione.

Perché le Part sono convinte degli aspetti indispensabili dell'ART 91, concordemente precisano che l'istituto di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un "basso" della mansione superiore per concludere ad un suo ulteriore "avanzamento" e vi sia, necessariamente, per il tramite dell'Ente Bilaterale, degli obiettivi del contratto, dei tempi, delle modalità, anzitutto, previsti e del presente articolo d'appenda, in armonia con l'articolo contrattuale di riferimento.

Art. 94 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali - La condizione essenziale per l'attuazione della Mobilità Verticale è la validazione della Part, che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta comune all'Ente Bilaterale.

Tale richiesta, sottoscritta da entrambi le Part, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) Livello iniziale del Lavoratore;
- b) Punteggio per la mansione di livello superiore;
- c) Esistenza decorazione delle mansioni di partenza e di arrivo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) Formazione prevista (nel settore, di affiancamento, corsi interni e esterni) e sua durata;
- e) Verifica finale da attuarsi mediante prova pratica e colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informative;
- f) Al positivo compimento del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni e del relativo livello d'impiego.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale emetterà **Parere di Conformità alla Mobilità Verticale**, che le Part potranno quindi attuare.

Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale saranno valide solo se nuovamente approvate dalle stesse. In assenza, permanenza le condizioni inizialmente previste e l'immediato riconoscimento del livello superiore.

È fatta salva la possibilità di attuare, più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia oggetto di acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello 1° potrà attuare il percorso di Mobilità Verticale per il livello 2° e, una volta debitamente acquisito tale livello, potrà attuare altre percorsi per il livello 3°, e così via.

Art. 97 - Mobilità Verticale procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori erogazione - L'azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare con all'ingresso alle mansioni superiori erogazione, che prevede un'attuale libera disponibilità durante il "Patto di prova per mansioni superiori erogazione". Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva alla scadenza complessiva del Patto di prova per la mansione superiore.

La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 (sei) di effettive lavoro e dovrà risultare da attuazione.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al lavoratore permane la retribuzione del livello di partenza.

Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'impiego cambiano quelli previsti per la mansione superiore.

Eventuali congedi economici previste dal Contratto nel livello di partenza, saranno di diritto acquisibili, fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo, salvo in cui non siano state, all'atto della concessione, espressamente riconosciute come "non acquisibili".

Art. 98 - Mobilità Verticale procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori erogazione -

Nel caso di mansioni superiori costantemente esercitate, è data la possibilità di procedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperimento, in tempi inferiori di formazione che permette al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori erogazione.

Tale configurazione di evidenza quando, per esempio, a un "abilitato alla contabilità" si applica la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di "Addetto agli assegni".

In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente articolo 96, con le seguenti:

- indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "on-line";
- superare il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà esatta del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell'effettiva acquisizione delle mansioni superiori;
- indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Esclusamente dal Patto di prova per mansioni superiori erogazione, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori erogazione, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell'esperimento formativo, del percorso formativo e il tempo per il superiore impiego professionale del Lavoratore, dovranno essere conformi alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni superiori erogazione

Livello iniziale	Mesi di prova per l'esperimento ¹⁾	Mesi di Durata/Complessiva di Formazione ²⁾	Livello di approdo
A1	6	10	A1
B1	6	10	A1
B2	6	11	B1
C1	6	11	B1
C2	6	12	C1
D1	6	8	C2
D2	6	8	C2

¹⁾ I tempi della Prova e della Formazione e l'introduzione di attività lavorative sono indicati al punto 2) dell'art. 96 del presente CCNL.

Esprimo il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione Finanziata nella Tabella che prevede la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettante per le mansioni svolte, non potrà essere partecipativo per altre cause o ragioni.

TITOLO I

CONDIZIONI FINANZIARIE

Finanza

Nell'attuale crisi e relativo medio sviluppo che non sono le premesse dei requisiti programati di legge previsti per l'approvazione, ed delle necessarie progressi rispettando i termini alle mansioni richieste, con conseguenti difficoltà di essere finanziariamente sostenute. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di questi e cercare nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di attuazione, non abbiano documentato le progressi rispettando, concordando sulle possibilità di un contratto Finanziario con "Condizioni d'Ingresso" che prevedano, nel periodo iniziale di formazione, l'insediamento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni compiutamente esperienze.

Art. 99 - Condizioni d'ingresso per i lavoratori di prima assunzione - In presenza dei requisiti posti in Finanza al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso per i **lavoratori di prima assunzione**, le Parti dovranno inoltre presentare richiesta di convalida all'Ente Bilaterale, come previsto al precedente articolo 96, integrando la documentazione con le seguenti:

- 1) Dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienze programate riferite alle mansioni d'approdo;
- 2) Indicazione del contenuto e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "on-line";
- 3) Indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente esperienze e del relativo livello.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale emetterà **Parere di Conformità sulle Condizioni d'Ingresso**, che le Parti potranno quindi attivare.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrate nel livello immediatamente inferiore, rispetto a quello riferibile alle mansioni esperienze, dovrà essere conforme alle previsioni alle successive Tabelle 2).

Tab. 2): Livelli iniziali, livelli di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'ingresso

Livello iniziale	Max di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A1	12	A1
B1	12	A2
B2	18	B1
C1	12	B2
C2	18	C1
D1	18	C2
D2	12	D1

* Livelli di Formazione e Convalida di Effettiva Ingresso come indicato al punto 2) dell'Art. 96 del presente CCNL.

Anche in questo caso, esprimo il Patto di prova e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione Finanziata nella Tabella 2) che prevede la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettante per le mansioni svolte, non potrà essere partecipativo per altre cause o ragioni.

In caso di mancata richiesta all'Ente Bilaterale o di sua definitiva mancata approvazione, il Lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'insediamento

contrattuale conseguente alle mansioni svolte, ma senza rinuncia alcuna di differenze sostanziali previste.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alle discipline della "Modalità Operativa" di cui ai precedenti articoli.

TIPOLOGIE

CONTRATTI DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 100 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione, al fine della prova, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- tipologia contrattuale (a tempo pieno o parziale, determinato, indeterminato, apprendistato, ecc);
- mansione, qualifica e livello d'incarico/posizione attribuiti al Dipendente ed eventuali Condizioni d'Impiego;
- l'individuazione del CCNL applicato ("Cooperatori Tributarie e Professionisti, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati" A.N.C.I.T., A.I.M., A.N.A.P. e Confederazione A.E.P.I. con S.E.L.P.);
- data prevista d'inizio lavoro ed eventuale termine di scadenza della proposta;
- durata dell'eventuale periodo di prova (cooperatori/condizioni contrattuali);
- indicazione del luogo di lavoro;
- orario di lavoro da effettuare. Quando il lavoro è articolato in turni, l'indicazione potrà essere sostituita strettamente al calendario articolato dei turni programmati. Quando i turni prevedono anche lavoro straordinario e straordinario con il双休日, tale dato dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, con esplicita autorizzazione del Lavoratore a prestare il relativo servizio;
- l'eventuale della Classe di merito, di cui all'articolo 111;
- termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato;
- trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti;
- altri specifici informazioni richieste per lavoro tipologia contrattuali;
- altri eventi di condizioni particolari concordate;
- la presentazione per tutte quante sopra non definite, dell'applicazione di disposizioni del CCNL applicato "Cooperatori Tributarie e Professionisti, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati".

La lettera d'assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Settore: regione sociale, settore, codice fiscale, nonché tutti i dati a cui è tenuto previsto dalla Legge.

Lo Studio è tenuto a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del testo ufficiale del presente CCNL, anche mediante utilizzo di supporti informatici, del quale il Lavoratore dovrà astenersi l'eventuale ricezione.

Art. 101 - Assunzione Documenti - All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali lo Studio tratterà copia:

- ✓ copia d'identità e altro documento equipollente (carteria codice fiscale o tessera sanitaria);
- ✓ certificati, diploma degli studi compiuti e diploma o attestazione dei corsi di aggiornamento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in caso di validità (per i Lavoratori extracomunitari);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che lo Studio ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore rilascerà allo Studio:

- firma per integrale accettazione del contratto di assunzione;
- documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- dichiarazione di esplicita accettazione della normativa del presente CCNL e del applicabile;
- autorizzazione al trattamento dei dati personali per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, il lavoratore dovrà dichiarare per iscritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente lo Studio di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, lo Studio trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancato ricevimento, dovranno la completa garanzia, l'intendimento e tutti gli effetti riservati dal Lavoratore.

Il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di abilitazione all'atto dell'assunzione, dovrà dimostrare gli eventuali requisiti professionali, non nei periodi di lavoro già eventualmente svolto nella medesima qualifica.

Art. 182 - Assunzione visita medica pre-assuntiva e d'idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica pre-assuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare le generali idoneità di lavoro ed il stato della visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. La visita medica pre-assuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, al fine dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore ostenti le proprie idoneità fisiche ad eseguire le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica 450 ad accertamenti a cura di Enti Pubblici preposti.

TITOLO III

PERIODO DI PROVA

Art. 183 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del periodo "patto" di prova, deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio della prestazione.

Non sono ammesse né le proroghe, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. **Interruzione del patto di prova**

Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, solo previa annotazione scritta dello Studio, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purché sia in grado di riprendere il servizio entro il (tre) mesi dalla data di interruzione, senza superindennità, per effetto della sola interruzione. La durata massima complessiva di calendario prevista dall'articolo 183A.

La durata massima del periodo di prova, salvo quanto previsto, non potrà superare i seguenti limiti.

Tabella 3) Durata del periodo di prova e del periodo del Lavoratore

Art. 1	Art. 2	Art. 3	Art. 4
Grado	Periodo di prova	Assenza Studio (anni/punti B)	Proroghe del Lavoratore (anni/punti B)
Quadro, AL e AG	6 mesi*	1 mese*	6 settimane*
B1	4 mesi*	1 mese*	3 settimane*
B2	3 mesi*	1,5 mesi*	2 settimane*
C1	2 mesi*	1 mese*	1 settimana*
C2, P e AP	1 mese*	1 giorno*	1 giorno (recesso)

* all'indietro

B. **Classifica di durata minima del patto di prova**

La PwB, al fine di garantire un tempo minimo di servizio dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordando a favore del Lavoratore, una classifica di durata minima pari al 50% (inquinta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il patto di prova (colonna 3 della precedente Tabella 3).

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, 50% (inquinta per cento) (rispettivamente per cento) del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento dallo Studio, senza obbligo di preavviso e indennità sostitutiva. Resta ferma il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto lavorativo.

Il Lavoratore, durante il periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto degli obblighi di preavviso relativi, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 3.

Anche durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, l'Ente utilizzatore può richiedere iniziative per la formazione del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuno delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione d'intendesi confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti.

Contrattazione di Secondo Livello

Per le vertenze di merito della durata massima del periodo di prova con l'ente previsto dalla legge 28/02/97, le parti sindacali, mediante Accordo di Secondo Livello, possono concordare un Periodo di Prova maggiore, ma al massimo, doppio rispetto a quello indicato nella Tabella 2 della precedente Tabella con conseguente incremento proporzionale della Classe di merito entro 60 (sessanta) giorni.

Tale modifica potrà essere concordata quando non sia esistente di regime appositive, produttive, tecniche ed organizzative, al fine di permettere l'efficienza dell'esperienza stessa.

Finché in uso, anche il Periodo di Prova con essere modificato dalla Contrattazione di Secondo Livello senza essere formalmente concordato e autorizzato all'atto d'instaurazione del singolo rapporto di lavoro.

TITOLO VIII

MANIERE DEL LAVORATORE

Art. 104 - Maniere del lavoratore - Come previsto dall'articolo art. 2103 cc., il lavoratore deve essere abilitato alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'impieghiamento superiore che abbia successivamente acquisito grazie a mansioni corrispondenti allo stesso livello di impieghiamento della stessa attività o attività analoga.

In caso di modifiche degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, gli stessi, al pari del conservatore e previa favorevole analisi, potranno essere successivamente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'impieghiamento inferiore. Effettuati questi atti di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di impieghiamento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati da Riformazione.

Nelle ipotesi che precedono, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuta, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nei casi che precedono, l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quella propria del nuovo inferiore livello.

Art. 105 - Maniere Prevedute Inferiori di Mansioni - Il lavoratore (dipendente, che sia abilitato con carattere di provvisorietà ad una mansione o che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, apprezzate per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo nel complesso delle attività della stessa realtà, dovrà essere impieghato nella qualifica di categoria superiore. Se le mansioni di qualifica superiore sono vacanti con continuità, ma senza il criterio di provvisorietà e sono richieste da esigenze sostanziali, quali la copertura di pause presso del titolare della mansione o il paravalle complessivamente di un lavoro stesso, il lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il lavoratore percepirà un **adeguato di retribuzione** commisurato alle differenze retributive tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 106 - Maniere, momento - Il lavoratore dipendente che per almeno un mese abbia sia temporaneamente abilitato a mansioni superiori, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuta il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'incarico delle precedenti mansioni superiori si prolunghi oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il dipendente dovrà essere impieghato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Inoltre, se l'esercizio delle precedenti mansioni superiori

sia l'azienda o/o il cliente, l'assegnazione avverrà definitiva quando tale incarico sia complessivamente pagabile per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'anno dell'ultimo biennio.

Art. 107 - Mandati (olly) - Sono considerati tali quei Lavoratori dipendenti assunti permanentemente e per l'intera durata di lavoro a mansioni che comportano qualifiche elevate che possono anche affidarsi su più categorie contrattuali. L'assegnamento dei (olly) sarà al livello della massima tarparchiviana prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme a quanto stabilito dal precedente art. 105 "Mansioni/previdenze".

TITOLO VIII MANSIONI LAVORO

Art. 108 - Orario di lavoro dell'azienda - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. 66/1993, per attività di lavoro d'azienda-qualifica periods in cui il Lavoratore sta al lavoro, a disposizione della Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio delle sue attività e delle sue mansioni, compresi i periodi in cui il Lavoratore viene obbligato ad essere fisicamente presente nell' luogo indicato dall'azienda/Studio a lavoro a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettiva per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite in 5 (cinque) o4-(sei) giornate lavorative consecutive.

Nel contratto di assunzione dovrà essere specificato l'orario dell'attività di lavoro e la sua collocazione prevalente (ufficio/studio/turno a ciclo continuo, ecc.).

Nel lavoro a turni, il Capore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di venerdì, l'orario di lavoro e i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro (addebito nella lettera di convocazione dovranno essere giustificate da motivazioni ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (Clienti, mercato) clienti, salvo superargliene senza imperato, indolenti e documentate impedimenti a forza maggiore.

Art. 109 - Orario di lavoro (turni) - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi e simili, correlati alla stagionalità o/o festività o/o ai periodi feriali e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con riposi compensativi e delle intersecurazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nei tempi pieni i seguenti limiti massimi:

- Ordinario:** 32 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario o/o straordinario con riposi compensativi (o Banca delle Ore);
- Settimanale:** 48 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposi compensativi + Banca delle Ore), purché entro il limite massimo di 2 settimane di lavoro;
- Monthly:** 216 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposi compensativi + Banca delle Ore);
- Semestrale:** 1076 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposi compensativi + Banca delle Ore), purché entro il limite di 12 settimane + 02 ore settimanali e le restanti settimane a 08 ore;
- Strordinario unico:** 168 ore;
- Totale qualsiasi altra a posteriori nella Banca delle Ore:** è fissata dalle Parti nel massimo di 168 ore.

Questo prevede, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Banca delle Ore di lavoro ordinario, straordinario, totali positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore di **48 ore settimanali**.

Nei casi di assente straordinario e/o malattia, solo con la durata contrattualmente con la BAO, può essere ammessa l'ora e sostituita deroghe ai limiti massimi più saluti e settimanali di cui sopra.

Art. 108 - Orario di lavoro semplificato).**A. Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "2+2".**

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza settimanalmente attraverso la prestazione di 2 (due) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuare, necessariamente, nei giorni del lunedì e venerdì. L'articolazione d'orario "2+2" prevede 52 (cinquantadue) ore settimanali per anno solare. È un orario che può articolarsi su uno, due o tre turni giornalieri, con aperture "104" nei primi 2 giorni della settimana.

B. Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6+1".

Tale forma di articolazione si realizza settimanalmente attraverso la distribuzione 6-6 (sei) giornate lavorative di 6/6 (sei e sei) ore, che comporta mediamente 48 (quaranta) ore settimanali di lavoro ordinario, sempre per 52 (cinquantadue) ore settimanali per anno solare. È un orario particolarmente adatto alla copertura estesa degli impianti e servizi e alla manutenzione degli impianti, potendosi agevolmente sviluppare il doppio turno giornaliero, con 112 (112) ore di apertura nei primi 6 (sei) giorni della settimana.

C. Ripartizi semplificati potranno essere concordati a livello aziendale mediante la Contrattazione di secondo livello, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, previa particolare d'orario e la loro distribuzione. Tale Contrattazione di secondo livello potrà prevedere, inoltre, ogni altro deroga in tema d'orario di lavoro, di riposo e di straordinario, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL, e dalle norme inderogabili di Legge.**Art. 109 - Orario di lavoro settimanale: ritardi di compute - L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda (orologi meccanici, Anghi magnetici, video telematici) senza di arretrati, con l'uso di computer nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 3 del R.D. 2955/1912, richiamato dal comma 3, art. 9 del R.L. 50/1999.**

- ✦ gli eventuali ritardi giornalieri (inferiori) o di "mancanza" (quantitativamente controllata), della durata massima di 30 (trenta) minuti su all'intera ore che all'escluso del ritardo, ad evasione dell'obbligo di riflessione di almeno 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuo (**Nota Bene: Condizioni più favorevoli potranno essere eventualmente previste dalla Contrattazione di Secondo Livello**).
- ✦ le scade sindacatarie per pause precise di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, composte tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (**Nota Bene: i periodi non lavorativi sono ritenuti non a computo neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo**).
- ✦ il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede abituale di lavoro o per ritornare dal lavoro all'abitazione.

Art. 110 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso alle straordinarie con riposo compensativo (nei casi individuali) o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando le regole ordinarie, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.

In ogni caso, nell'arco mobile di 12 (dodici) mesi, la media dell'orario ordinario lavorato previsto nei regimi d'orario "2+2" e "6+1" dovrà essere di 40 (quaranta) settimanali.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente effettuare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con garanzia di almeno 2 (due) settimane.

Art. 111 - Orario di lavoro, Classe di lavoro - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo stesso non possibile valutare per il singolo lavoratore la collocazione dell'orario di lavoro, purché tale variazione sia concordata con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (percento) dell'orario di lavoro (20 (venti) giorni lavorativi per anno). Superato tale limite, la collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà essere modificata solo con l'accordo scritto del lavoratore interessato e mediante accordo aziendale di secondo livello. Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della classe di lavoro determina il diritto all'indennità per lavoro straordinario per le ore eccedenti, pari al 50% (cinque per cento) della **Retribuzione Ordinaria Mensile** quale frutto del disagio causato al lavoratore (per esempio, a causa dell'adozione del lavoro).

Esempio

Arbitro orario di lavoro dalle 8:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 5 (cinque) ore ordinarie. Retribuzione ordinaria dalle 8:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie. L'indennità straordinaria, dovuta al lavoratore per "Classe di lavoro", pari al 50 (cinque) per cento delle 552 (cinquecento e cinquanta) ore lavorative per l'anno (dalle 8:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 5 (cinque) ore) in quanto nelle 5 (cinque) ore il lavoratore ha svolto le prestazioni dovute nel normale orario di lavoro precedentemente previsto.

L'attivazione della Classe di lavoro è subordinata alla presenza di quantitativi minimi essenziali e, oltre il limite di 20 (venti) giorni lavorativi, all'accordo del lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione, nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale, con sottoscrizione di un Accordo Straordinario Scritto;
- in sede bilaterale, avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'Ente Bilaterale.

Art. 114 - Orario di lavoro fuori aziendali e sostituito - In caso di assunzione che prevede il lavoro a turni aziendali il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero pregiudiziali soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare le posizioni riservate ai fuori aziendali.

Pertanto, nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuare, salvo gravi e documentate condizioni sanitarie, che saranno valutate con Azienda, RIA e Lavoratore al momento di primo dell'orario.

Qualora siano previsti turni particolari e/o orari atipici, i Lavoratori dovranno essere avvertiti alle uscite di servizio che abbiano a prestare il loro opera sempre in ore notturne.

Nel servizio di portineria, custodia, pulizia e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela del bene, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'orario del collega che lo sostituisce. Dovrà, eventualmente, per il proprio posto, prima la consegna prevista per l'effettuazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al lavoratore sostituto.

Art. 115 - Orario di lavoro sospensivo - In caso di eccezionale forza sospensiva del lavoro (Stato di guerra), per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) giorni, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, intercorrendo così la loro retribuzione. È ammesso il recupero a regime normale della ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RIA, purché non sia contenuta nei limiti di sei ore al giorno, e di 8 (quattro) ore nel giorno di riposa e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui avvenuta l'interruzione.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RIA, si attivò la Banca delle Ore e si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di compensazione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

la sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza sostituzione e/o accesso alla CM, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diversa accordo tra Azienda e RLA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi senza alcun obbligo di preavviso.

Art. 124 -orario di lavoro nei Servizi (personale discontinuo e di semplice attesa e custodia) - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo e di semplice attesa e custodia (custodi, guardiani, portieri) addetti ai servizi ausiliari, deturati addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento centrali e altre attività analoghe/affini svolgibili nell'area ospedaliera in sede di interruzione lavorativa, la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'occupazione fino al limite di 41 (quarantuno) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 26 d) e g) del D.Lgs. 69/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 1 della stessa Decreto Legislativo, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 1, salvo eventuali deroghe previste dalla Commissione Aziendale di Interesse Paritetico, risultante in funzione di diversi esigenze di servizio e con l'avanguardia dei diritti della salute e degli interessi dei Lavoratori. L'orario settimanale di lavoro, che può essere anche con diversi ritardi (da 1 a 4 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assegnazione. Resta fermo che, quando la variazione sia richiesta dalla natura del servizio, essa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione sarà offerta.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'impiego (art. 11 e 12) correlata alla mansione normalmente svolta e al contratto professionale prevalente. La retribuzione oraria sarà decisa dal rapporto tra la RLM concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di dimissioni parte CM l'arrottondamento sarà all'unità superiore.

Una volta superata l'orario di lavoro normale (per esempio di 41 ore settimanali, decorrenti la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 17% (quindici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (dieci per cento) per le ore eccedenti.

In caso di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario, prolungato, temporaneo, urgente o in caso di straordinario spiccato con presenza, temporanea o spiccata urgente, come riportata nella Tabella (1) dell'art. 123 nel "Lavoro straordinario".

Art. 127 - Orario di lavoro straordinario - In materia di orario di lavoro straordinario si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XIV

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 128 - Come prevede l'art. 11, comma 3 del D.Lgs. 69/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori le cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile e predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi, in particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo e di altri lavoratori onesti, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che il da considerarsi personale direttivo quella addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda non diventa responsabile dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.L. 1905/1902), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di livello 41" o "18 livello 41", della Classificazione di cui al presente Contratto.

La **Componente Paritetica** del personale direttivo già comprende le retribuzioni di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili, salvo diverso accordo collettivo e individuale).

Il lavoro straordinario sostanzialmente eccedente i predetti limiti si realizza nei giorni di riposo e di festività settimanali, dovuti essere debitamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel concreto l'attività lavorativa sia prevista con uno specifico voci di retribuzione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordare la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCPL, con ogni compensazione a favore della Banca della lire.

TITOLO VIII

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 125 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 46/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, possono essere concordate deroghe motivate e limitate a tempore rispetto a quanto previsto dal presente CCPL.

Nell'ambito della regolamentazione particolare di questo capo, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive, ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere limitatosi per non più di 11 (undici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) tempo degli incontri, relazioni del Bilancio, adempimenti fiscali e amministrativi straordinari;
- 2) svolgimento delle assemblee di approvazione del Bilancio annuale;
- 3) cambio della Consiglia e del "nuovo corso";
- 4) attività eccezionali finalizzate alla sicurezza;
- 5) fase d'arrivo di nuove attività (cioè, entro 90 giorni);
- 6) vigilanza degli impianti costata del bene.

Nei casi di riposo limitatosi, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore (previste per lavoro notturno), sarà dovuto la maggiorazione del 17% (dieci per cento) della RM per tutte le ore di lavoro svolte all'interno del riposabilmente previsto. La ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'intervento del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavorate (per esempio per effetto di ore di viaggio, arresti ecc.).

Art. 126 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidere con la domenica e, in caso di lavoro a turni o di apertura delle 24 (ventiquattro) ore, in obbligo della settimana prevista in contratto.

Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e potrà, preventivamente, in giorno diverso dalla domenica, inoltre, nei servizi "8/8" con turni "4-4-1", il riposo settimanale è distribuito in modo variabile entro il 7° (settimo) giorno, sarà garantito entro il 10° (decimo) giorno del ciclo "settimanale". La Scuola assicurerà una corretta relazione dei riposi domenicali tra tutte le giornate impegnate nel turno di servizio continuo.

La Scuola concorre sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diversi modi di governo del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCPL. Gli, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la gestione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui, che non effettuano il giorno di lavoro settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni e nel stesso periodo eventualmente determinata dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al contratto che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli di lunghezza non superiore a 30 (trenta) e che nelle festività "N (Natale) + 1 (Epifania) + 1 (Epifania aggiuntiva)", il giorno di riposo aggiuntivo da considerarsi "intero" anche quando in cui fosse lavorato.

In caso di ferie del riposo oltre il 2° (secondo) giorno, in assenza di relative Accordi di secondo livello, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo transitorio, un'indennità fissa di €1.000 (mille/1000) per ciascuna settimana il cui riposo sia oggetto a titolo, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali al mese.

ITINERARI

PROMESSE, ASPETTATIVE E CONCORSI

Art. 121 - Meritocrazia mensile dei premiati - Le Parti hanno concordato di accreditare i percorsi scolastici per valutazione d'ordine in 48 (quarantotto) settimane, comprensive della ex finalit , prevedendo il diritto del lavoratore al richiamo, compatibilmente con le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore gli mensilmente mensurate pre-quotate, quali premiati non retribuili, di cui alla Tabella (2) del successivo articolo 122.

Art. 122 - Diritti del personale non retribuibile legale - Il lavoratore non retribuibile i premiati, le agenzie e il maggior rispetto della precedente Tabella. Per le retribuzioni ulteriori pertinenti non premiati, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei contratti individuali di lavoro, del Contratto Collettivo di Secondo livello e delle leggi vigenti.

2) Premiati non retribuibili per lavoro straordinario

Durata	Condizioni	Ributizione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) e 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto Biennale Individuale, corrispondente alle ore di straordinario con permesso compensativo effettuato dal Lavoratore (cfr. art. 172).	Il lavoratore potrà richiedere i permessi retribuili nel rispetto del presente di almeno 2 (due) giorni lavorativi, oltre i dati di documentata impossibilit�, imprevedibilit� e urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovr� privilegiare la scelta del lavoratore, riservandole alle eventuali indraggibili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il lavoratore potr� farsi assistere dalla RSA.	Il lavoratore in permesso complessivo retribuibile avr� diritto alla normale retribuzione (€200 o 81%).

3) Premiati retribuibili

Durata	Condizioni	Ributizione
Concessione di gruppi di 4 (quattro) e 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.	Il lavoratore potr� richiedere i premiati non retribuili nel rispetto del presente di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo casi di documentata impossibilit�, imprevedibilit� e urgenza. Per la concessione di tali premiati, l'Azienda dovr� compensare le diverse esigenze di servizio con quelle distinte dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potr� farsi assistere dalla RSA.	Poich� i premiati sottogli stati sottopensione mensiliana con agenzia non conglobata nella Ributizione Facoltativa Minima Contrattuale Mensile (cfr. art. 167), essi determineranno la trattamento-orario, incrementato del riflettente per le retribuzioni differite e del T.F.R. (24,06%) *.

Handwritten signature and date, likely indicating approval or agreement.

IV - Situazioni, Casi ed Aspettative di Contributo

Tipologia	Durata	Contribuzione
Matrimonio di un figlio Nascita e adozione di un figlio	1 (uno) giorno per evento 2 (due) giorni per evento	
Decreto o grave infermità documentata di padre, madre, fratello/sorella, coniuge, figli, zio/a, nonno/a, convivente (quindi viventi) stabile la collaborazione con il lavoratore di certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno.	Contribuzione Individuale Stipendio senza maggioramenti.
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di un giorno incedibile presso la Banca della lire.	I periodi potranno essere retribuiti a non retribuiti **, a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche in attesa del Rappresentante Sindacale delegato.
Al lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 36 art. 5	Contribuzione Individuale Stipendio senza maggioramenti, con diritto del datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite congedio dei congedi dovuti.
Al lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è recato dal lavoro per la donazione di sangue	
Il lavoratore che adempie funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assenti dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di censimento elettorali e referendum, a richiesta, con almeno il giorno di anticipo, salvo nei casi previsti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957.	Contribuzione Individuale Stipendio in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "Giornata o del riposo non guato" o a giorni compensativi.
Carche elettive per i membri del Parlamento e del Consiglio regionali, provinciali e comunali e altri casi terminali	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorra retribuzionali differite, T.F.A. e l'aspettante di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l'accordo della contribuzione figurativa.

Carte elettriche per i mesi degli anni pubblici lavorativi e non	Permessi per il tempo necessario alle lezioni e alle appuntamenti. Nei casi previsti dal D.lgs. 201/1990, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie (pregiate, con addebito) 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché sussista l'adempimento del normale.	La restituzione del permesso è anticipata dal datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettrica.
Congiugli e vacanze, riposo e Congiugli provvisori di permessi	Permessi retribuiti per un massimo di 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili medie in caso di congedi nazionali e regionali, in provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'entità delle vacanze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

*La restituzione del permesso con anticipo dovrà comprendere la quota di restituzione differita TFR a cui, essere corrisposta del 24,40%.

4) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 36 L.n. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Ritribuzione
<p>Permesso per 1/2 giornata dell'esame. Possibilità di concorre ad un corso di lavoro compatibile con le esigenze dell'azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami.</p> <p>Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i tempi settimanali, salvo quello richiesto a fronte di preparazioni o esami importanti che vengano, in ogni caso, obbligatorie.</p>	<p>Lavoratori che intrinseca frequentano corsi di studio in scuole dell'obbligo e superiori statali, pubbliche o legittimate (associazioni o abitazioni abilitate di tipo) legali di studio nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e del diploma universitario di laurea.</p> <p>È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame.</p> <p>Il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei verbali di iscrizione ai corsi.</p>	<p>Ritribuzione Individuale Giornaliera, senza maggiorazioni.</p>

5) Congedi per la formazione (L. 30/2002)

Diritto	Condizioni	Ritribuzione
<p>Congedo per un massimo di 5 (cinque) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'ente vita lavorativa.</p>	<p>Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 2 (due) anni presso la stessa azienda, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado - diploma universitario e di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia e altri congedi e può essere fruito anche in compatibilità con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al</p>	<p>Non è prevista la restituzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio.</p>

	triplo della sua durata, con il limite massimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi, fatti rimosciati dall'Assenda compatibilmente con le motivazioni e conseguenti esigenze di servizio.	Il dipendente potrà procedere al rinnovo del periodo o alla prosecuzione lavorativa.
--	--	--

4) Congedo matrimoniale

Durata	Condizioni	Ritribuzione
In occasione del matrimonio, il lavoratore non ha prima o non costituisce di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla professione o al servizio svolto non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso e completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso previsto pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva accettata.	Il periodo di congedo riconosciuto a tutti gli effetti lavorati, con diritto del lavoratore a percepire la Indennità Individuale Giornaliera . Per gli Ispettori della Attività Industriale Artigianale e Cooperativa quando applicabili, di avere alla disciplina di materia che prevede il riconoscimento di un'indennità a carico dell'ART.

5) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio proprio o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Ritribuzione
È l'aspettativa accordata a tempo indeterminato prima di essere posta richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute proprie o dei non familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 4 (sei) mesi.	Il Stato di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nel limite di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, in compliance l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare l'ordine lavorativo previsto dalla Legge o simili. Il Stato può negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro o termine in relazione al periodo richiesto, ovvero nei particolari casi con superiori a 6 (sei) mesi e se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il lavoratore dipendente dovrà entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non retribuita per rispondere servizio sarà rimborsato, a tutti gli effetti, dimissionario. Il lavoratore risponde della domanda e della fruizione di tale aspettativa il nulla. Invece, qualora occorra che durante il periodo d'aspettativa non siano mancati motivi che ne fanno giustificata la concessione, può richiedere al lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario.	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, nei comprensivi T.F.R.

	<p>durante l'aspettativa di lavoro non può svolgere altre attività lavorative. Tuttavia, nel caso in cui prevenga un lavoro subordinato, assicurata una formalmente retribuita, è possibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "licenziamento").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa di lavoro non si presentino attività lavorative, il licenziamento potrà essere in forma diversa dal lavoro subordinato, non passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè per licenziamento del personale non ordinario.</p>	
--	--	--

6) Altri Gruppi e Aggettivi

Tipologia	Commenti
Personale dipendente e subordinato	Per le festività previste riferite al lavoratore al quale si applica il presente CCNL, si rimanda alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Personale civile	
Lavoratori semi-subordinati (o no familiari)	
Personale civile di servizio di genere	

Note: (a) i lavoratori sottoposti a giudizio che le loro condizioni lavorative saranno disciplinate con le disposizioni normative vigenti all'atto del loro giudizio e pagamento.

TRUCCO

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ASSOLTE

Art. 113 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **distribuzione Individuale Giornaliera (DIG)**, i giorni di seguito specificati:

1. festività nazionali:

- 25 aprile - Giorno della Liberazione;
- 1° maggio - Festa del Lavoro;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose cattoliche:

- 1° gennaio - Santa Maria di Dio;
- 6 gennaio - Epifania;
- il giorno del Lunedì di Pasqua;
- 15 agosto - Festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 23 dicembre - Santa Lucia;
- 26 dicembre - Santa Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono.

Al lavoratore che prenda la propria quota nei giorni di festività, sopra elencati è dovuta, oltre alla **Distribuzione Individuale Giornaliera (DIG)** (per i lavoratori non ordinari) e la retribuzione della festività con godola (per i lavoratori retribuiti a tempo), anche la retribuzione della sua festività nella giornata festiva con le maggiorazioni previste dagli artt. 172 e 173.

Permane l'assunzione non operata sulla **distribuzione Individuale Giornaliera** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale e religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si preveda o esista la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandosi alla cassa della lire, spetterà al dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione un importo a titolo di "festività non goduta" pari alla **Distribuzione Individuale Giornaliera**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'intervallo previsto di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Nota: Come Per effetto della Direttiva della Commissione - Direttiva Direttiva n. 2618/2013, l'adempimento a fornire le prestazioni lavorative durante un giorno festivo, potrà derivare da due circostanze e da un doppio inquadramento tra lavoratori e Azione di Lavoro. Pertanto, in sede di assunzione di lavoratori in "turni continui" si dovrà prevedere che i turni di lavoro a rotazione comprendano anche giorni festivi, ritardando la sottoscrizione con doppio firma del lavoratore per generare aspettative. In il contratto già in corso, l'Intervallo Lavoro potrà richiedere l'assunzione del lavoratore mediante sottoscrizione di apposito Ingresso e Controllo di assunzione.

2. Festività di altre Religioni e di altri Culti

A richiesta dei lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, la Commissione Bilanciata Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della Religione o Culto, e compatibilmente con le esigenze dell'attività, autorizzerà festività religiose sostitutive di quelle previste al punto 2, del presente articolo, le relative condizioni di godimento.

Art. 124 - Festività aboliche - Le festività aboliche, escluse "festività soppresse" sono:

- il 29 marzo, la festività di San Giuseppe;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 29 giugno, Ss. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, è stata contrattualmente prevista la voce di compensazione di cui all'art. 127 punto 2., già regolata nella **Attribuzione Territoriale Minimo Contrattuale Mensile**.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 59/1977, ha "giugno nella prima domenica di novembre" e, pertanto, la festività sarà sostituita, quale "festività sostitutiva" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1,137 della **Attribuzione Individuale Mensile**.

TITOLO VIII

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 125 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi Aziendali di secondo livello con ISA e in base alle funzioni delle esigenze di servizio concordato, per quanto possibile, con quelle familiari sopravvissute, sarà la seguente durata:

- Lavoratori ad giornalieri** l'intervallo varerà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore.
- Lavoratori "24h"** (su 2 turni giornalieri) sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco della 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà automaticamente gestita dal/Lavoratore/L, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (es. pausa alternata, per spegnere o ri-accensione e contemporaneo, ecc.).
- Lavoratori turnisti** (su 2 turni giornalieri) sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti (come alla precedente lettera b), oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita, mediante ampliamento dei turni iniziali e finali dell'orario di lavoro.

Esempio:

- 1° turno
 - o Inizio del lavoro alle ore 06:00
 - o Fine del turno alle 14:00 oppure alle 18:00
 - o Termine del lavoro alle ore 14:00
- 2° turno
 - o Inizio del lavoro alle ore 14:00
 - o Fine del turno alle 22:00 oppure alle 06:00
 - o Termine del lavoro alle ore 22:00

**A norma e conformemente alle previsioni documentarie di legge, come modificatamente e nelle diverse forme di legge, la presente deve ritenersi ad effetto da data presente e decorre da un'entrata in vigore giustificata dalla natura dell'obbligazione.

PROLOGO

PRIME

Art. 128 - Ferie maturazione - Il Lavoratore dipendente con orario medio di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali (giornate "5+2" o "9+1") maturerà, per ciascun mese lavorato, un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondente alla misura annuale di 36 (sessanta) giornate di calendario e di 4 (quattro) settimane, sempre di calendario (paria 130 settimane).

In il Lavoratore è stato assunto e è creato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso ritmo utilizzato per la maturazione del rateo di tredicesima.

Pertanto, al fine della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in ferie, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Nei casi "5+2+1" con orario medio di lavoro ordinario "settimanale" di 40 (quaranta) ore (per 45,00 ore "settimanale", inclusa gli straordinari 15), per garantire 36 (sessanta) giorni totali di ferie al lavoratore "5+2", si ha l'obbligo di 360 (seicentocinquanta) ore (120,00 = 2,5 x 48 "settimanale" o 48 (quaranta) ore ciascuna Paria, 1,5 x 48 = 60).

Pertanto, il **settimanale di ferie maturate da differire con la scadenza "5+2+1"** sarà di 14 (quattordici) ore (360 - 312 = 48).

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie potrà dimostrarlo il "mese-ore di ferie maturate" di tutti i gruppi di 9 (nove) ore, con questi quelli corrispondenti alle giornate lavorabili che sarebbero state previste durante le ferie.

Art. 129 - Ferie ripartimentazione - Le ferie possono godere esclusivamente in periodi settimanali interi e salvo diversa Accordo di secondo livello, non potranno essere fruite in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere acquisite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel qual caso al lavoratore spettano l'indennità sostitutiva per "ferie maturate e non godute".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore effettivamente godute.

Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di gestire al un periodo di ferie allungato e prolungato il suddetto potrà essere, temporaneamente, negativa nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centocinquanta) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualunque titolo dovuto al lavoratore, nel complesso T.T.R.

Il titolo delle ferie fruite, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane in tal caso il lavoratore avrà diritto di precedenza nel lavoro in 4^a (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dalla legge, salvo il diritto di disporre che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario attivo delle ferie ai terzi come delle richieste del Lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio e l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente e per motivi proporzionali, l'azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro per il richiamo in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Responsabilità Individuale Annuale**

La malattia inerte durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non godute non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma distribuito a giorni soliti su successivi momenti e previa accordo con l'Azienda.

Si ricorda che in caso di malattia inerte durante le ferie l'Integrazione datoriale potrà essere usata nell'ipotesi di impossibilità di effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "Malattia e inferno non professionali".

Il periodo di presenza sostanzialmente dovuto, salvo diverso Accordo concluso tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

In caso di mancato godimento di almeno 14 giorni della ferie maturata, il Lavoratore (per) dovrà oltre alla restituzione corrispondente, anche al riacquisto del danno biologico preventivamente patito, con la liquidazione dell'indennità sostitutiva maggiorata del 50% (5) (sequenza paragrafo).

Il lavoratore/inerte, le ferie dovranno essere riacquistate nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO SECO

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 130 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

<p>Malattia Esistenti</p>	<p>L'assente, nel suo fatto e nella sua continuazione, deve essere comunicato con tempestività (dipende normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, deve essere comunicata, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa) la certificazione medica (ovvero, deve essere indicata o resa disponibile al datore/utente) il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza in mancanza di plausibili e giustificati motivi e in mancanza di preavviso (eventualmente, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decorazioni certificate (articolo 4 dell'CCNL) e l'adempimento delle relative discipline) previste.</p>
<p>Malattia Periodo di recupero</p>	<p>Il "periodo di recupero contrattuale" deve essere calcolato per determinarsi il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e del numero di compensazioni del posto per giorno di lavoro. Tra le ferie separate durante la fase di recupero (gli anni di anzianità) che non computano dall'inizio dell'ultima epistola di malattia continuativa non nell'anno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assenza volontaria, fino a 2 (due) anni di anzianità in diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 60 (sessanta) giorni (sette) continuati o frazionati. 2. Oltre 2 (due) anni di anzianità il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per almeno anche non continuative o intere o eventi medici diversi, per 90 (nove) giorni (sette), con l'incremento di 30 (trenta) giorni (sette) per ciascun anno lavorato oltre il limite (come sopra), ma con il limite di 90 (nove) giorni (sette) per ciascun anno lavorato oltre il proprio anzianità, fermo restando che il computo va effettuato all'inizio dell'anno temporale mobile di 2 (due) anni, sempre decedenti o ritirati, dall'inizio dell'ultima epistola richiesta. <p>Malattia continuativa con proprio superiore a 90 (nove) giorni per lavoratori anzianità 1 (uno) anni di anzianità (ovvero, eccedendo il limite di 60 (sessanta) giorni di proprio computato nell'anno temporale mobile degli ultimi 2 (due) anni dalla data di fine dell'assenza lavorativa, al fine del computo del periodo di recupero contrattuale, tale malattia sarà considerata per i fini del presente articolo).</p> <p>In caso di assente del lavoro fino al termine del periodo di recupero o l'impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il periodo di malattia o infortunio non del lavoro e dei suoi posteriori l'Azienda ha diritto di accedere dal supporto di lavoro, per "giustificato motivo-soggettivo", riconoscendo al lavoratore la relativa indennità sostitutiva di garanzia.</p> <p>Agli effetti del recupero, durante periodo di recupero per almeno dei giorni (sette) dal primo giorno seguente all'ultima lavorata fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando i termini (sette).</p> <p>All'inizio del recupero, o la retrocessione all'anno temporale (mobile) degli ultimi 2 (due) anni o ritirati, dalla data dell'inizio dell'ultima epistola richiesta, commettendo il proprio lavoro al periodo di malattia computato secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattia non continuativa, cioè, all'inizio dell'integrazione (datoriale) dopo le</p>

	<p>decorrenza dell'anno temporale nel quale sottostare il periodo di computo, si deve considerare ogni singolo evento lavorativo che non sia "contenzioso" del preposto. Quando invece una successione di eventi moduli linee "contenziosive" del preposto, anche con soluzione di continuità, si determini una prosecuzione dell'anno lavorativo, sia nella decorrenza dell'anno temporale nel quale sottostare il periodo di computo sia nella percentuale dell'integrazione dovuta da riconoscere al lavoratore.</p> <p>Tratta conto che, soprattutto per le più alte tariffe, vi è un maggior difficoltà di trovare contemporaneamente e inquantitativamente il superamento del periodo di computo contestuale al termine che l'azienda possa procedere al funzionamento per "giustificato motivo oggettivo" dell'assente, occorre essere per malattia, in qualsiasi momento, entro 90 (novanta) giorni dal superamento del periodo di computo, sempreché vi sia stato per tale intero periodo il costante funzionamento dell'integrazione dovuta, se successivamente prevista, all'indietro decorra dall'80%.</p> <p>In assenza dell'assente, oltre il 90% (novantadue) giorni di superamento del periodo di computo, il lavoratore sarà considerato in esportazione con continuità, punto 8 art. 142, con effetto a partire da tale indennità 80%, quanto dovuto.</p> <p>Al lavoratore licenziato per superamento del periodo di computo contestuale non decorre la relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>In alternativa della proposta di licenziare il lavoratore non si presenta al lavoro o non fornisce idonea giustificazione scritta entro 7 (sette) giorni, salvo prova contraria d'impossibilità o forza maggiore, al superamento tale licenziamento, in forma, per tutti i contesti, sarà contestuale a tutti gli effetti di "assente con continuità" (quinto 8, art. 142), per la durata massima pari al resto del periodo di computo contestuale, al computo di tale periodo, in assenza di giustificato-contenzioso scritto entro 7 (sette) giorni successivi. Il licenziato sarà possibile di funzionamento per giorni senza. Nel caso in cui venga per forza maggiore la prova dell'impossibilità alla ripresa del lavoro per tempo oltre il termine del 7 (sette) giorni, sia entro il 15° (quindici) giorno di assenza, il rapporto di lavoro, a fronte della giustificazione della mancata ripresa, potrà continuare senza soluzione di continuità.</p> <p>Fino a questo periodo, in ogni caso, il computo di 120 giorni della funzionalità del lavoratore senza assente per malattia, l'azienda potrà procedere, in qualsiasi momento, all'effettivo licenziamento senza che possa successivamente a quindi, successivamente oltre a previsto.</p> <p>Assente Contenzioso - Motivo oggettivo</p> <p>Il periodo trascorso dal lavoratore dipendente del settore privato, in possesso una certificazione medica o in possesso di certificato medico sia convalidato oltre di un art. 2 comma 2 del 8/9 (pubb. 22/04/2002) n. 4 e di un art. 1, comma 2 del 4/01/01 art. 24, 25 marzo 2001, n. 78, è equiparato a malattia o del del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e sarà computabile in fine del periodo di computo (art. 28, comma 1, DL n. 28/02/02). Per la disciplina applicata, si veda alla normativa vigente di materia.</p>
<p>Malattia Indennità INPS</p>	<p>- Dal 1° al 30° giorno: 80% della retribuzione media mensile (80%); - Dal 31° giorno in poi: il 90% dell'anno solare (90,00%) della retribuzione Media Mensile</p>
<p>Malattia Reintegrato Assente o Integrazione all'Indennità INPS</p>	<p>1) Dal 1° giorno al 7° (sette) giorno, dalla "mancata all'assente" integrazione retributiva pari al 100% (rispetto previsto) della Retribuzione Mensile Annuale che sarebbe spettata al lavoratore, con esclusione del computo degli elementi correlati alla presenza. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di assenza, nel corso dell'intero anno solare, computato o ritenuto dal computo del periodo di assenza contestuale, si è impegnata l'integrazione di cui al presente punto solo per i primi 6 (sei) giorni lavorativi di assenza, salvo che in assenza siano dovuti a parità pari con l'assente (trapi di lavoro o ricovero ospedaliero) o che tali circostanze siano debbono documentate.</p> <p>2) Dal 8° (ottavo) al 90° (novantadue) giorno, integrazione retributiva pari al 80% (ovvero previsto) della Retribuzione Mensile Annuale che sarebbe spettata al lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell'indennità di malattia riconosciute dall'INPS, la Commissione Arbitrale Nazionale di Sanzioni, Interpretazione, Conciliazione e</p>

	<p>infermabilità (IP) delle giornate lavorate, nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per un massimo di 10 (dieci) giorni di assenza, differente dall'evento, in caso di prima assenza non giustificata, a scelta di controllo; - per il 50% dell'indennità nel restante periodo di assenza in caso di seconda assenza non giustificata scelta di controllo; - per il 100% dell'indennità di malattia della terza assenza non giustificata a scelta di controllo. <p>Resta inteso che l'assenza può essere ufficialmente giustificata anche in caso di riduzione della presenza originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingombramento non dipende dalla presenza o meno accertata dello stato di malattia, ma dal momento di uscita dall'evento di presenza, al proprio domicilio nell'intervallo delle lavorate (ovvero l'impedimento o contemporaneamente presente o della mancata presenza, comunicazione dell'evento) legittima assenza dal domicilio.</p> <p>Quando, per qualsiasi ragione, la scelta di controllo del dipendente, o comunque i dati documentari, non fosse possibile nel difficile momento epidemiologico, come nel caso di malattia lavorata o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Assenza dal lavoro giorno lavorativo è quella della riduzione del presente indicata all'atto proposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, sarà diritto-frutto integrativo l'indennità erogata dall'INPS. (*)</p> <p>In caso di controllo effettuato successivamente, con esito della proposta di tale dato riprendibile la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia, sarà diritto aziendale di applicarsi anche ai casi di assenza della responsabilità del Lavoratore, ex art. 29 del DLgs. 151/2001.</p> <p>Tale diritto di non integrazione decide nei casi e per il tempo di documentata assenza epidemiologica. In tal caso, resta inteso che eventuali integrazioni non vengono, fatto salvo l'obbligo di temporanea comunicazione dell'assenza, versate automaticamente solo dal momento della consegna della certificazione del lavoro.</p> <p>Questo periodo, con le attenuanti previste nella riforma dell'integrazione aziendale di malattia in caso di riduzione della presenza originaria e successivo controllo o di controllo di integrazione aziendale (nei casi e per il tempo di documentata assenza riprendibile), anche in assenza di temporanea comunicazione di certificati.</p> <p>(*) <u>Colloquio</u> in materia di <u>Assenza Epidemiologica</u>, ovvero applicazione anche ai casi di assenza dal lavoro per malattia o assenza certificata, quattro feste straordinarie (dalla 1ª data di lavoro) la possibilità di ottenere gli straordinari con il proprio diritto (art. 29 del DLgs. 151/2001) potrebbe essere come diritto derivante dal stato secondo o terzo comma dell'articolo stesso ("Il controllo delle assenze per malattia può essere effettuato soltanto attraverso i servizi specializzati, i presidi medici competenti, i servizi ospedalieri e compatibili, quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha la facoltà di controllare l'assenza dove il lavoratore, da parte di una pubblica autorità, possiede un diritto di controllo").</p>
--	--

TITOLO SECONDO**MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI**

Art. 131 - Malattia o infortunio (professionali) - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

<p>Malattia o Infortunio Professionali Condizioni</p>	<p>Il lavoratore deve dare immediata notizia alla propria azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se il lavoratore è il colpevole.</p> <p>Se il lavoratore omette di adempire all'obbligo suddetto e l'azienda non può di conseguenza indicare tempestivamente la denuncia all'INAIL, o all'ente di gestione, lo stesso sarà responsabile da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, senza restituirne le somme versate e le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo e la mancata consegna delle comunicazioni.</p> <p>L'azienda deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro i casi di giustificata impossibilità, entro la prima (o quarta) ore del prossimo inizio del lavoro.</p>
--	---

<p>Malattia o Infortunio Professionale Periodo di recupero</p>	<p>Indennità ed Inquie: Il lavoratore non in grado di recarsi alla prestazione del posto fino a quattro (4) settimane (temporanea) dal momento di infortunio (incidente di lavoro o comunque non oltre la data indicata nell'articolo definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro) ed assistenza (prestazioni ed indennità) permanente di lavoro.</p> <p>Malattia Professionale: Il Lavoratore dipendente non gravemente affetto dalla manifestazione dell'epidemia per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le cause di riferimento nel contratto, il rinvio a quello previsto per la malattia ordinaria (art. 185).</p>
<p>Malattia Infortunio Professionale Indennità INAIL</p>	<p>1. Dal 1° al 90° giorno di malattia o malattia professionale: 80% (percentuale per cento) della RMG.</p> <p>2. Dal 91° giorno: 75% (percentuale per cento) della RMG.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale Indennità Integrativa Azienda</p>	<p>Forma contraria le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio professionale, quando applica l'art. 30 T.U. 1124/1969, l'Indennità corrispondenti al Lavoratore dipendente, alle normali condizioni di paga, l'Indennità dell'Indennità INAIL e una retribuzione o integrazione dell'Indennità INAIL, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il giorno dell'abilitazione sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; • Dal 1° giorno all'1° giorno (compreso) sarà retribuito con il 80% (percentuale percento) della Retribuzione Ordinaria Normale che sarebbe spettata per i giorni corrispondenti con quelli lavorati, secondo le tabelle che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle festività e delle assenze; • Dal 1° giorno al 90° (compreso) giorno di malattia o infortunio pari al 20% (percentuale percento) della Retribuzione Ordinaria Normale che sarebbe spettata al lavoratore, sempre con esclusione delle festività e delle assenze; • Dal 91° (compreso) giorno di malattia o infortunio pari al 10% (percentuale percento) della Retribuzione Ordinaria Normale che sarebbe spettata al lavoratore e, sempre con esclusione delle festività e delle assenze. <p>Nei casi di applicazione dell'art. 76 del CCNL 1124/1969, l'Azienda d'Impiego all'indipendente per conto dell'INAIL, a titolo definitivo, le indennità dovute al lavoratore che restano indennizzate dall'Azienda che ne ha assicurato il trattamento. Questa, per quest'ultimo, il dipendente rimane in possesso di tale indennità dovrà versarla immediatamente all'Azienda al fine di evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL, non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'Indennità a pagamento. Nel caso l'INAIL non riconosca l'Indennità del dipendente e lo prenda che risulta all'INAIL per competenza, l'eventuale trattamento economico integrato sarà corrisposto, anche per indennità delle somme accidenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale.</p> <p>In tal caso, l'azienda continuerà ad erogare contributi.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale (Ferie)</p>	<p>Esposizione Equivalente del 100% fino alla guarigione.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale Controllo dell'azienda</p>	<p>L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore secondo per malattia o infortunio professionale nel rispetto dell'art. 1, comma 1 della L. 105/1974.</p> <p>Le visite di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle lavorative contrattualmente o legalmente previste per le infermità contraprofessionali.</p> <p>Queste visite possono essere effettuate, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le lavorative.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le visite, prevede di assistere legittimamente del proprio domicilio (per visite con non controllabili) dovrà intervenire preventivamente al suo domicilio.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alle visite di controllo medico, il Lavoratore è soggetto alle sanzioni disciplinari (comprese le penalizzazioni della malattia non professionale), ma è parificato dall'assunzione accidentale.</p>

Malattia o Infortunio Professionale/Responsabilità	In caso dell'art. 136, D.P.R. n. 1124/1964, il credito della indennità INAIL, non può essere usato per altro titolo al pari essere pagato o corrisposto, l'unico che per ogni di giorno alle quali l'incidente o gli eventi di fatto, con esclusione passata in giudizio, siano successivamente in ogni caso sempre dipendente dall'esecuzione del detto lavoro.
---	--

TITOLO XXXV**ASPETTATIVE NON CORRISPOSTE****Art. 131 - Aspettative non retribuite****A. Unico evento grave e definitivo**

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionale o non professionale, in caso di unico evento grave, definitivo, permanentemente e rimborsamento giustificato e documentato, potrà usufruire dal comporsi del periodo di aspettativa e previa richiesta scritta, di un'aspettativa dalla durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comporsi spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, ed in ogni decorrenza dell'anzianità per alcuni istituti.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionali o professionali, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del comporsi del periodo di comporsi, la cui durata massima sarà pari a un terzo del periodo di comporsi spettante al lavoratore.

Per accedere alle aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) che siano scelti dal Lavoratore regolarmente medici;
- 2) che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia l'responsabilità alla ripara del lavoro (eventualmente accertabile dal medico Competente e dalle strutture pubbliche, propri);
- 3) che il Lavoratore non presti o fornisca alcun servizio a autonomia, accorci o non retribuita o non formalmente retribuita, né compenga per attività non autorizzate o senza.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro o non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso sarà possibile di rimborsamento per giorni scatti.

TITOLO XXXV**POLICE INFORMATI PROFESSIONALI O EXTRA-PROFESSIONALI**

Art. 132 - Premessa che il Lavoratore è autorizzato (INAIL) per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o infortunio, le Parti hanno ritenuto di consentire una copertura assicurativa per gli infortuni extra-professionali che dovranno essere ai Lavoratori tal di applicare il presente CCPL. Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tale copertura assicurativa venga a mancare il premietore di reddito regolarmente iscritto all'ente bilaterale di riferimento.

L'operazione del rimborsamento di cui sopra è disciplinata dalle Commissioni tra Assicurazione e Ente Bilaterale.

TITOLO XXXV**CRITICA O TRASCORRERA MINERALITÀ**

Art. 134 - In occasione della scadenza annuale, l'Ente che corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una **Distribuzione Individuale Mensile**

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore mensile per ogni mese di servizio prestato.

A tal fine, le frazioni di anno che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

In caso di trasformazione dell'rapporto di lavoro dall'anno a tempo pieno a tempo parziale/volontario, la Trattamento previdenziale sarà determinato dalla somma dei ruoli effettivamente maturati a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la grafica analitica potrà essere anticipata anche in certi mesi per il (più) mensile annuo (il mese scorso o l'importo della **Affiliazione Individuale Mensile** oltre 12).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale grafica è possibile solo se prevista nella Contrattazione Nazionale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile del valore di troncatura, è discusso al personale e consiglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

Art. 126 - Costabilizzazione mensile della troncatura mensile - Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere versati nelle somme dovute e quindi, con il criterio "al risparmio", in fatti conglobati di costabilizzare mensilmente il rateo della troncatura mensile, da imputare sull'imponibile previdenziale, normalmente senza l'effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale o simili e di diversa accordo di Secondo livello.

Nei casi di erogazione Troncatura della troncatura mensile, alla naturale scadenza (il valore di ogni anno o, in caso di anzianità, nell'ultimo sceltino paga), l'azienda accrediti al Lavoratore la troncatura mensile maturata ed effettua il conglobato tra i contributi già mensilmente versati (per la costabilizzazione del rateo mensile di troncatura) e quelli effettivamente dovuti, rimborsati nella troncatura mensile accreditata.

TITOLO XXIII

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 128 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 287. La troncatura annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 1128 cc., è la somma delle **Affiliazioni Individuali Mensili** dell'anno e delle quote di troncatura mensili spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Dio, i compensi e maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlative a particolari modi d'attuazione della prestazione, quali indennità di cassa o di mutaggio, donare, di lavoro saltuario e simili, e le rimborsazioni/presti erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili ai sensi di stigma dell'Accordo.

Non concorrono alla determinazione del T.F.R. le somme pagate per portatori non gabati e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

Il trattamento di cui sopra si applica, ai sensi dell'art. 2115 cc., comma 2, cumulando per ciascun anno di servizio una quota pari e contrapposta non superiore all'importo della **Affiliazione Individuale Mensile** e Troncatura dovuta per l'anno stesso (oltre 12).

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 127 - T.F.R. sopravveniente - Il Trattamento di Fine Rapporto, debitamente e eventualmente già anticipato al dipendente e versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto all'atto della troncatura del rateo di razzatura del periodo o, ai fini della corretta elaborazione del rateo di razzatura, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 287, alla scadenza delle rimborsazioni del mese successivo a quello di razzatura.

Tanto come del valore previdenziale del T.F.R. della seconda academia mensile di cui si prevede l'incasso e fino al suo rimborso e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al rimborsamento di un interesse mensile dello 0,25% (una vigesima centesima percento) su tutti i soldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il trattamento di fine rapporto risulta il secondo componente della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta inapplicabile la tabella dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno, per determinare una diversa percentuale dell'istituzione e rivalutazione mensile.

Art. 130 - T.F.R. anticipato: Ai sensi dell'art. 2119c.c. il Lavoratore, con almeno 6 (sei) anni di servizio presso l'azienda, quando mantenga presso la stessa il T.F.R., in contanza di supporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento finale maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) pagamento di acquisto della prima casa d'abitazione per sé e per i figli, documentata con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (una vigesima centesima) volte l'anticipazione.

Fuori trattando le condizioni che precedono, la richiesta saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 5% (cinque per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2008, n. 30, il trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese di carattere duraturo e periodico di fronte dei coniugi di cui all'art. 3, comma 1, della L. 30 dicembre 1973, n. 1364, di cui agli artt. 1 e 8 della L. 53/2008. L'anticipazione sarà corrisposta unicamente alla restituzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2128 c.c. ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore prenda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

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

Analogo da lavorare a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di rinuncia bene fine del perfezionarsi di acquisto.

Fuori trattando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2128 c.c., e non previsti rimborsate alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) al fine di sostenere spese comuni e patologiche di grave natura riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza fruttamenti e senza aduzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 3) in caso di fruttazione dei coniugi per l'abitazione e l'affidamento previdenziale internazionale di cui all'art. 28, comma 1, del R.Lg. 28 marzo 2003, 151 per le spese di carattere duraturo il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'abitazione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'assegnazione delle domande di partecipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle società di categoria delle opere esecutive. Nel corso del rapporto di lavoro, l'partecipazione potrà essere rinnovata solo una volta.

Nel corso della sua erogazione l'partecipazione sarà devoluta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto in favore del Lavoratore.

Art. 139 - FFR: corrisponsione diretta mensile (disciplina legale attualmente non prevista, riportata solo per eventuale rinvio) sugli importi effettivamente maturati dal Lavoratore e non ancora liquidati dal Datore - di cui al comma 2), art. 7 della Legge 196/2004, in via sperimentale, il Lavoratore che avanza un'istanza di abbinamento con il proprio Azionista Datore di lavoro fino al 30 giugno 2008, potranno utilizzare la corrispondenza diretta mensile della quota maturata del FFR, come parte integrante della retribuzione, al posto del contributo di cui all'art. 3 ultimo comma, L. 297/1992, con l'impegno del datore di lavoro di versare mensilmente, ma prima dell'impiego, al datore di lavoro. Lo scritto del Lavoratore, una volta accettato, avrà validità fino alla scadenza data del 30 giugno 2008. La corrispondenza diretta mensile operativa, per tutta il tempo di erogazione, corrisponderà ad ogni abbinato in termini FFR la corrispondenza del FFR precedentemente e successivamente maturata e di cui al comma 2) precedente articolo della presente del Lavoratore.

TITOLO XCVII

DISCIPLINA TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 140 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda di fatto rilevante all'art. 2112 c.c., sono previste l'obbligo di preventiva informazione alla RSA ed al Lavoratore.

TITOLO CXXX

SOLEDARIETA' CONTRATTUALE DIFFERITA

Art. 141 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti di fine contratto individuali, con accordo di secondo livello tra Aziende RSA, approvato mediante deliberazione Aziendale, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della riduzione del lavoro (da a tutti gli effetti, avvenimenti la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale. Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Differita dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativa a un accordo legale di solidarietà riferito ex art. 1 L. 563/1999, gli obiettivi di consolidamento degli impianti e le condizioni del suo superamento. In ogni caso tale accordo non potrà avere durata superiore ad un anno.

Decorso il termine indicato, le Parti, con le stesse modalità, potranno eventualmente concordare un nuovo motivato accordo di Solidarietà Contrattuale Differita.

TITOLO CL

ENTE BILATERALE

Art. 142 - Ente Bilaterale - L'Ente Bilaterale ENR/Pura, opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 176/2000. Perciò, lo Scopo dell'Ente rappresenta il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salvo diverse disposizioni norme di legge o in base tra le Parti per il trasferimento al Organismi Particolari ad hoc dell'intera materia della sicurezza sul lavoro.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- formative, in conformità con l'art. 27 del D.Lgs. 30/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione sui contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilancio della certificazione di qualità. Nell'ambito delle attività del Lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalistico, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;

- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, nella parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su sessualità, etnia, idee politiche, sindacali e religiose;
- d) di consultazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 376/2000 e s.m.i.;
- e) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'implemento delle azioni inerenti all'applicazione del D.Lgs. 81/2008;
- f) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- g) d'interpretazione Contrattuale Autoritativa del testo del CCNL e di risoluzione di eventuali controversie in merito alle stesse, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione;
- h) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazioni professionali, nonché di verifica dell'andamento delle contrattazioni di secondo livello e della versione corrente della Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione;
- i) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) ricezione dagli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, secondo le indicazioni delle Parti sociali, coordinazione l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure sull'ordine delite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di appositi regolamenti per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intendessero perseguire, in conformità a quanto previsto dallo Statuto;
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che risulti nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 143 - Ente Bilaterale: incarichi dell'Assemblea e dei Lavoratori - Le Parti, riconoscendo l'importanza dell'attività di tutela specifica a favore dei lavoratori tramite l'Ente Bilaterale, concordano che una stessa parte coinvolta delle contrattazioni previste dal presente CCNL, o, pertanto, per quanto le applicano, l'obbligatoria relativa (cauzione) (cioè per le attività a favore dei Lavoratori), nonché la relativa distribuzione.

L'Assemblea sarà tenuta a fornire i lavoratori entro 5 (cinque) giorni dalla loro elezione.

L'attività dovrà avvenire a cura dell'Assemblea, per il tramite del Coordinatore del lavoro, utilizzando la medesima predispesa dall'Ente Bilaterale e reperibile dal sito: www.entebil.it.

Art. 144 - Ente Bilaterale: compiti obbligatori - I contributi a favore dell'Ente Bilaterale, previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere corrisposti mensilmente, a copertura delle previste prestazioni sanitarie e assicurative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Il versamento all'Ente Bilaterale dovranno avvenire sugli importi differenziali per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle.

Tabella 1) - Contributi per la generalità dei Lavoratori (da versare mediante F24, Cod. "7618")

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
<p>A. "Contributo Ordinario"</p> <p>Il contributo per il finanziamento dell'Ente, le attività sanitarie e assicurative e il finanziamento di tutti gli organismi contrattuali previsti territorialmente nell'interposizione autoritativa, nella formazione e nella Certificazione, inoltre per la gestione e l'affidamento delle strutture differenziali Regionali e provinciali, forniti, previsti in modo costante al</p>		

raggiungo l'importo di competenza delle parti per l'anno lavorativo 2018/2019		
<ul style="list-style-type: none"> • di cui carico dell'azienda per cassa lavoratori • di cui carico del lavoratore 	€ 9,00 € 1,00	€ 100,00 € 10,00
B. "Cessione Speciale"		
Per le Prestazioni "Cessione Speciale" al CCNL (con diritto di lavorazione subordinata di studio) e prestazioni a carico aziendale di sostegno economico tramite specifici accordi dipendenti e/o lavoratori, stipulati in caso di grave infortunio professionale ed extraprofessionale o di altro evento secondo il regolamento adottato dall'Ente		
<ul style="list-style-type: none"> • di cui a carico dell'azienda, per cassa lavoratori • di cui a carico dell'azienda 	€ 10,00 € 0,00	€ 10,00 € 0,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'Ente Bilaterale	€ 19,00	€ 110,00

Le prestazioni e i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di cui si è tenuto conto nella determinazione complessiva del trattamento dovuto al lavoratore e dei suoi contrattuali.

Inoltre, le Parti, in conformità alle previsioni legali in materia, riconoscono che, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa Integrazione e Saloni di lavoro che scoppiano in occasione più di 5 (cinque) dipendenti diversamente versare il contributo assicurativo previsto al FID (Fondo di Integrazione Salariale) Istituto perone INPS, ai sensi del Decreto Ministeriale n. 76343 del 3 febbraio 2018 e s.m.l., che prevede le prestazioni del Fondo.

Art. 145 - Elemento Percussivo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi - Solo per i lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, che siano assenti con contratti di durata prevista inferiore ai 12 (dodici) mesi, o con orario di lavoro inferiore alle 36 (trentasei) ore settimanali, o 64 (sessantaquattro) ore mensili o 832 (ottocentotrentadue) ore annuali, ai quali non vengono le prestazioni della "Cessione Speciale" dell'Ente Bilaterale, sarà corrisposto un **Elemento Percussivo Sostitutivo pari a lordi € 0,2000** per ogni ora ordinaria lavorata.

Tale Elemento non sarà utile nella determinazione della R.M.N., dei costi di retribuzione differita (Contributo differito, per cassa), ed del T.F.P.

L'Elemento Percussivo Sostitutivo spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando esso sia inferiore ai 12 (dodici) mesi.

Pertanto, in presenza di Elemento Percussivo Sostitutivo, con come previsto dal presente articolo, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui alla "Cessione Speciale" dell'articolo che precede.

In caso di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il Lavoratore non sarà più diritto all'Elemento Percussivo Sostitutivo, ma alle prestazioni previste dalla "Cessione Speciale", con conseguente obbligo del datore di versare la relativa contribuzione.

Art. 146 - Ente Bilaterale responsabile per mancata contribuzione - L'Ente che versa, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato godimento delle prestazioni sociali, nonché dell'eventuale maggior danno subito a sanzioni di legge o, entro i limiti di possibilità, per il mancato adempimento di versare all'Ente i contributi e i versati dovuti.

Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore qualora l'Ente stesso non abbia

regolarmente imputato all'istruttoria e integralmente versato i contributi. In tal caso, le predette partite dovranno essere regolate direttamente dal Datore di lavoro.

Art. 147 - Commissione Bilanciale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione- Il contratto, nell'ambito dell'Ente Bilanciato, la Commissione Bilanciale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalla Parti. Tale Commissione (Bilanciale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione) ha i seguenti compiti (esclusivi e sovrasindacati):

1. esaminare e studiare le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL, e alla Contrattazione Integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Presto Fixabile e Presto di Produzione Prestato" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL, e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione delle parti contrattive e contributive. Tale contratto è riferibile anche su sostanze di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Atto di Inizio è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. ricevere interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi e incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL, o da un soggetto interessato (Atto di Inizio, Lavoratore, Comitato, ecc.);
5. definire i profili e le responsabilità del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del personale CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i Contratti in uso ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione, ecc.
7. a domanda di una delle parti interessate, rendere la Conformità alle previsioni contrattuali e agli adempimenti del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti, nonché degli Accordamenti contrattuali in caso di provenienza da altri CCNL, e della certificazione dell'impiego, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di Secondo livello.
8. redigere i Contratti di Secondo livello sottoscritti dalla RIT;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze compiutamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adattare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emanate dalla Commissione Bilanciale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (Atto di Inizio, Apprendista, Formazione Modificativa, Successiva Aggiornativa, ecc.) possono essere applicate, dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione sul sito dell'Ente Bilanciato.

In sede di rilascio del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, presentando al lavoratore dell'Ente di riferimento, in carattere rosso l'estratto dell'interpretazione stessa.

Art. 148 - Certificazione degli Appalti e Asserzione del Modello di organizzazione e di gestione- Ai sensi degli articoli 74, comma 1, lettera a) e 84 del D.Lgs. 374/2000, nonché dell'Art. 30 del D.Lgs. 46/2000, dello Statuto dell'ENR/Pers., sono costituite la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (in sede alla Commissione Bilanciale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all'art. 147 che precede) e quale Organo Tecnico Paritetico di Sicurezza, la Commissione di Asserzione del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi dei regolamenti adottati dall'ENR/Pers.

A. Servizi alla Certificazione degli Appalti

A domanda delle Parti interessate, la Commissione provvede sulla Certificazione dell'Appalto, da in sede di stipulazione che l'istruttoria, anche in tal della distribuzione tra committente e appalto.

incitandolo in concreto condizioni d'esclusione d'interposizione diretta e di configurazione di appalto privato.

B. Stato all'Asserzione del Modello di organizzazione e gestione

La domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asserzione del Modello di organizzazione e gestione, almeno ad essere efficace, almeno della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Art. 149 - Fondo Interprofessionale - Le Parti, riconoscendo l'importanza della valorizzazione delle risorse umane, intendono promuovere programmi di formazione attraverso il Fondo Interprofessionale allo scopo costituito o Fondo Contrattuale.

Per quanto sopra le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, dagli Accordi Interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione avverrà prevalentemente mediante affiancamento ed esperienza diretta, riservando alla "Asserzione in Aut" attività relativa agli aspetti generali del rapporto di lavoro quali, diritti e doveri dei Lavoratori, disciplina del rapporto di lavoro subordinato, sicurezza e igiene del lavoro, diritti sindacali, tutela contrattuale, leggi previdenziali, assicurative e assistenziali spettanti ai lavoratori dai rispettivi Enti propri.

La formazione dovrà essere orientata anche al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze della domanda di lavoro, anche derivanti da innovazioni tecnologiche e organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale overqualified, nell'intento di facilitare l'incontro tra domande offerte di consente una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori, anche promuovendo stage, praticanti e altri percorsi formativi;
- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione e inoccupazione.

In ogni caso, il Fondo Interprofessionale fornirà alle Parti informazioni sui programmi di formazione professionale predisposti e sui programmi formativi da realizzare.

I modi di ricezione delle quote che l'Azienda deve versare al Fondo sono regolamentati dalle normative di riferimento nazionale e dalle Statute del Fondo Interprofessionale.

Art. 150 - Composizione delle Controversie - In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivo il ricorso agli Enti Bilaterali presso la competente Commissione Bilaterale Nazionale di Catania, Interprofessionale, Certificazione e Conciliazione, ferma restando la previsione legislativa che regolano la materia.

Eventuali controversie collettive che dovessero sorgere nell'applicazione del presente CINQ, saranno disciplinate tra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, prevalendo di Commissioni istituite ad hoc presso gli Enti Bilaterali.

Il contratto fatto salvo la libertà delle Parti in caso di ricorrere alla **Conciliazione in sede sindacale**, ove non altrimenti previsto dalla normativa vigente, anche in caso di "Effetto Conciliativo delle Forze Cinque".

TITOLO XI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 151 - Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modesti prospettive delle prestazioni pubbliche, si riconosce di istituire un sistema di previdenza complementare volontaria, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione al Fondo chiuso o ad altro Fondo già costituito.

Permette, sia da ora, a richiesta dell'interessato, il Stato dovrà versare alle casdenze previste le quote di T.F.R. autorizzate destinate al Fondo di Previdenza Complementare scritto dall'Arretrati.

L'adesione e la regolamentazione della Previdenza Complementare potrà essere disciplinata in sede aziendale, mediante Regolamento Interno o Accordo di Secondo Livello.

TITOLO QLE PATRONATI

Art. 151 - Gli Istituti di Patronato, di assicurazione o/o convenzionati con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, o di Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, sono autorizzati a svolgere, a domanda, le loro attività all'interno dell'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con il singolo fine i modi di svolgimento delle loro attività, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO QLE ACCREDITAMENTO ENICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (TUNQ)

Art. 152 - Per chi restano la possibilità di richiedere il CENS rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in situazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della solidarietà la facoltà di ricorrere all'attività d'assistenza di regolatori contributivi, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di provvedere al perfezionamento del rilancio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO QLE RISPETTO DELLA SOSTENIBILITÀ

Art. 153 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda alle normative vigenti in materia (D.Lg. 10/2014/1671 e s.m.i.).

Disciplina Speciale

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

*per Dipendenti dei Consulenti Tributaristi e Tributaristi
Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati*

TITOLO XIV AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 155 - Ambito di applicazione - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica obbligatoriamente ai dipendenti degli Studi e delle Società che operano, in qualsiasi forma, nei settori e attività sotto indicati:

- A. Consulenti Tributaristi e Tributaristi
- B. Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati
- C. Altre attività riconducibili a quelle precedenti.

Art. 156 - Classificazione dimensionale degli Studi e Società

	Numero di Dipendenti
	

Area di applicazione	Area I	Area II	Area III
A. Consulenza/Valutazione/Trasparenza	Piccola	Media	Grande
B. Studi Professionali e Centri di Assistenza (CC)	Piccola	Media	Grande

Il numero di dipendenti è inteso come quello del personale in forza nell'anno precedente, con le seguenti indicazioni:

- il personale con orario di lavoro parziale dovrà essere computato pro-quota;
- il personale assente a tempo determinato sarà computato per intero solo se assente in continuità al lavoro della durata di oltre 300 giorni nell'anno di riferimento, in caso contrario sarà considerato pro-quota;
- gli apprendisti saranno inclusi nel conteggio.

Nel caso di più attività nelle medesime (attività), i limiti dimensionali saranno dati dal totale di tutti i dipendenti impiegati all'attività con più lavoratori.

TITOLO GIÀ

NOBIS NOSTRUM PER EQUOS

Art. 127 - Quadri - Appre tempo alla categoria dei Quadri i precettori di lavoro subordinato che svolgono, con carattere continuativo e con specificità, autonomia, responsabilità, competenza e dedizione, funzioni distinte di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Studi e con responsabilità generale per l'intero Studio Filiale.

Art. 128 - Quadri con part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time che sia a 1/3 (terzo) del normale, salvo diversa accordo con la Partecipazione nella lettera di assunzione, e sottoposto al regime lavorativo di almeno 4 (quattro) ore settimanali.

Art. 129 - Quadri formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, lo Studio Assicurativo favorisce del Quadro a specifici costi di formazione per le attività di loro diretta competenza.

Le Parti convergono che presso l'Istituto Nazionale di Statistica, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 130 - Quadri assegnazione della qualifica - L'assegnazione della qualifica di Quadro di Livello 1 avviene che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia protesta per il termine previsto dalla Legge (per ogni caso vedere contratto).

Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frustrato o/o scorrevole, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia complessivamente prestata per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'anno corrente.

Art. 131 - Quadri Assistenza Sanitaria Integrativa e Nazionale - Il lavoro dei Quadri compresi nella Area di Applicazione del presente Contratto è operato tramite l'Ente Nazionale, conformemente alle previsioni del Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione sulla vita, così come previsto all'art. 125.

Art. 132 - Quadri politica assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri del settore ricompresi, attraverso politica assicurativa o forme equivalenti predisposta dall'Assente, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave e dolosa.

relativo a tali determinate mansioni all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 22.000,00 (ventimila Euro) per anno e per anno.

L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quelli contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente e colpe nella svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00 (duecentomila Euro).

STOILX/PE

CLASSIFICAZIONE UNICA

Le Parti, innanzitutto, ripetono l'obbligo stabilizzato nel contratto che la Classificazione Unica del Personale costituisce elemento essenziale con la previsione del quadro europeo della Qualifica (cd. "EQF") e con i criteri descritti al titolo professionale.

Tali elementi di ruolo obbligano a porre molta attenzione nella Classificazione del personale di assumere e, soprattutto, nell'assegnazione dei livelli del personale che proviene da altri CCNL.

Tale ruolo che la classificazione contrattuale "istituita" è stata "imposta" ai rapporti politico-economici in tempo giudicato dal contratto, sviluppo, ma senza entrare ad una semplice Classificazione delle mansioni in Parti, consistono nella necessità che nelle applicazioni contrattuali l'equiparamento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dall'effettiva condizione professionale delle mansioni svolte, così come indicata nelle Tabelle di sintesi del contratto art. 183 e nelle Esemplificazioni, Profili di Esemplificazioni contrattuali che lo descrivono fermo restando che le competenze personali superino l'equiparamento sempre anche quelle indicate.

Quali conseguenze di tale ruolo, indipendentemente dal settore di appartenenza, a parità di professionalità contrattuale si avrà sempre parità di retribuzione inderogabile (PARCCNL), con retribuzione professionalmente del stesso classificatorio. Nel paragrafo sottostante, sono poi altrettanto integrati gli differenziali regionali delle indennità e delle maggiorazioni correlate ai livelli delle professioni, alle sue retribuite mensilità particolari, al lavoro svolto nei profili d'incarico che richiedono maggiore specialità.

Inoltre, le Parti rilevano che nell'attuale organizzazione del lavoro, specialmente per il lavoro alle macchine ed alle tecnologie informatiche, sono necessari accompagnare le professioni di ruolo fissa e quelle necessariamente operative (oggi, anche nelle più nuove mansioni d'incarico e comuni) a richiedere livelli di competenza specifici e capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come avviene nell'ordinaria tecnologia di rete telematica e, di conseguenza, il più basso livello d'equiparamento per avere compiti simili applicativi comprende sempre tal competenza di soglia e, peraltro, le mansioni d'incarico necessariamente svolte in lavori di fissa, solo come mansioni sostituti e accessorie.

Art. 183 - Classificazione (alco) criteri descrittivi - (Lavoratori dipendenti, Quelli, Impiegati e Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 (nove) livelli).

L'equiparamento del Lavoratore dovrà essere effettuato solo verificando le mansioni effettivamente svolte con le Dichiarazioni, i Profili e le Esemplificazioni previste dal presente CCNL, conosciuti al Sistema Europeo d'Equiparamento.

Pertanto, l'equiparamento sul 9 (nove) livelli previsti dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal lavoratore fermo restando che, come previsto dalla nuova lettera dell'art. 183 c.2, l'Azienda avrà diritto di prendere dal Lavoratore lo svolgimento di mansioni diverse da quelle di assegnazione, purché non appartengano allo stesso livello d'equiparamento professionale prima riconosciuta e gli eguagliabilità non siano ridotti da natura, natura organizzativa e sia stata fornita la necessaria formazione.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il suo "contenuto" dovrà essere corrispondente alla Dichiarazione e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Descrizione** che indica l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesta dalla mansione;

1. individuando il Profilo che, nella Dichiarazione, meglio descrive le mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla macrocategoria (art. 2071.c.c.);
2. nel Profilo individuato, si riceverà l'Impiegatissimo che meglio rappresenta il "titolo" della mansione.

Per quanto prevede, si potranno essere impiegatissimi anche su più Profili il cui contenuto professionale sarà però quello presente nella rispettiva diversa Dichiarazione e Profilo.

Resta comunque inteso che in fase d'impiego del personale si dovrà, come già detto, verificare le mansioni svolte dal dipendente e individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Impiegatissimo, indipendentemente dal suo ambito d'applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte necessino di Impiegatissimo contrattuali, si uscirà al Lavoratore il titolo in uso, tenendo riferimento, ai fini dell'equiparamento, al Profilo e alla Dichiarazione applicabile.

Per l'equiparamento delle Impiegatissimi contrattuali mancanti, si gradisce una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

La Dichiarazione, i Profili e le Impiegatissimi sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la funzionalità professionale di genere che qui rimane esplicitamente affermata.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione e le richieste "Conoscenza", "Abilità", "Autonomia", "Competenza" e "Responsabilità" proprie della mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli d'equiparamento nelle Tabelle che seguono, aggiornati al Sistema di Equiparamento Europeo E.Q.F.

TAB. QUADRI BASE DI CLASSIFICAZIONE DEL QUADRI

Conoscenza	Il più elevato livello teorico e pratico d'attività con responsabilità che, nella Flessa base, può essere svolto anche nelle categorie inferiori e in misura non multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra categorie.
Abilità	Il più elevato livello di precisione e specializzazione tra cui la capacità di adattare, secondo le più moderne tecniche, i procedimenti della tecnica ed dell'esperienza e per stabilire relazioni e conoscenze esistenti in pratica professionale.
Autonomia	Responsabilità: quando il Quadro opera con altri, quindi l'esperienza, un relativo diritto di poter e di fare in rapporto con il quadro inferiore a quello Dichiarato, di livello inferiore.
Competenza e Responsabilità	Devi avere conoscenze teoriche e pratiche, capacità di iniziativa e promozione autonoma, integrità ed impegno continuo nello sviluppo di opere libere e comuni all'impresa. Nella responsabilità-funzionalità della sua mansione ed i gruppi lavoro correlati e nell'area lavoro stesso.
Titolo del Profilo	Dichiarazione, Impiegatissimo
Grado	Quadrante (in sigla "Q") (E.Q.F. Livello III) con Impiegatissimo

TAB. 4/1. BASE DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - Livello III

Conoscenza	Il più elevato livello teorico e pratico d'attività con responsabilità che, nella Flessa base, può essere svolto anche nelle categorie inferiori e in misura non multiprofessionale, con funzione d'interfaccia tra categorie inferiori.
Abilità	Il più elevato livello di precisione e specializzazione tra cui la capacità di adattare, secondo le più moderne tecniche, i procedimenti della tecnica ed dell'esperienza e per stabilire relazioni e conoscenze esistenti in pratica professionale.
Autonomia	Responsabilità: il Lavoratore che, per le proprie competenze relative all'area professionale di competenza, ed in relazione al funzionamento organizzativo, gestisce i propri compiti e svolge attività in funzione della formazione e degli obiettivi generali stabiliti.

Tab. 3/16) **Stato della Qualificazione del Personale - Livello B2/3 (Specialista e Coordinatore)**

Conoscenza/s	Pratica e teorica, completa e specializzata nella specificità della funzione svolta con esperienza consolidata nel settore.
Abilità	Ha completa gamma di abilità cognitive e psichiche necessarie per sviluppare iniziative originali, creative e proficue di competenza.
Autonomia	Eserta professionalmente attività di lavoro in modo sostanzialmente autonomo per l'assunzione professionale (art. 49 CC) applicando conoscenze, tecniche, metodi e mezzi innovativi.
Competenze e Responsabilità	Ha le proprie conoscenze e competenze applicate professionalmente, all'atto di risolvere problemi di lavoro, controllando e sviluppando le prestazioni proprie e quelle di altri colleghi.
Titolo del livello	Impiegato Livello Coordinatore (Professionalista Coordinatore)
Livello	Impiegato o Specialista (Specialista (Professionalista) o Coordinatore B2/3 (B2P), Livello B)

Tab. 3/17) **Stato della Qualificazione del Personale - Livello C1**

Conoscenza/s	Pratica e teorica, estesa e approfondita ed applicata al lavoro.
Abilità	Organizza, gestisce, coordina e organizza e risolve problemi specifici sottoposti tempo di lavoro.
Autonomia	Professionalmente guida il lavoratore, ed esercita il coordinamento di dipendenti generali o tecnici, meglio la conoscenza delle operazioni in generale (tecniche, metodologiche) quelle applicative e quelle di routine, gli strumenti ed i tempi di lavoro, le tecniche di lavoro e le specificità tecniche della funzione per l'aggiornamento tecnico, personale, socio-economico, rispetto alle qualità, spirito, metodologie e rispetto dei protocolli applicati.
Competenze e Responsabilità	Assicura l'efficienza e l'efficacia dell'attività della funzione, guida le attività di lavoro, sollecitando, provvedendo, da suggerire e controllare le attività, monitora dell'attività, le competenze proprie della funzione svolta, supervisiona, monitora, controlla gli altri, assumendosi una certa responsabilità per la realizzazione e l'aggiornamento della attività lavorativa.
Titolo del livello	Impiegato, di Livello C1
Livello	Specialista (Specialista (Tecnico) C1 - Impiegato o Coordinatore (B2P) - Livello C)

Tab. 3/18) **Stato della Qualificazione del Personale - Livello C2**

Conoscenza/s	Teorica e pratica, estesa, specialistica, ha specificità rilevante di fatti, principi, processi e risultati generali, metodologie applicati.		
Abilità	Capacità e specificità necessaria organizzare il proprio lavoro ed risolvere problemi.		
Autonomia	Eserta attività quando il lavoratore, con la collaborazione propria per l'autonomia operativa (art. 49 CC), applica applica metodi, fatti, strumenti, materiali e informazioni, nel coordinare, organizzare, controllare ed gestire il lavoro di livello inferiore.		
Competenze e Responsabilità	Responsabilità necessaria per garantire l'efficienza, applicando proprie abilità al lavoro, adeguando l'impegno personale alle circostanze presenti per risolvere problemi.		
Titolo del livello	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Livello C1 Impiegato Qualificato</td> <td style="text-align: center;">Livello C2 Specialista (o di Livello)</td> </tr> </table>	Livello C1 Impiegato Qualificato	Livello C2 Specialista (o di Livello)
Livello C1 Impiegato Qualificato	Livello C2 Specialista (o di Livello)		
Livello	Operatore/Qualificato (Tecnico) C1 (B2P) - Livello C)		

Tab. 3/19) **Stato della Qualificazione del Personale - Livello C3**

Conoscenza/s	Pratica estesa nella propria mansione.
Abilità	Capacità pratica, necessaria per utilizzare informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di carattere tecnico, applicando regole e strumenti adeguati.

Attività	Ricerca, gestione, direzione, attività gestionali e programmazione dell'attività tecnica, in base alle proprie competenze e alle disposizioni generali fornite, attività sostanziali programmi e interventi delle disposizioni in esecuzioni lavorative, in ordine all'attività e determinati, ecc.	
Competenze e Responsabilità	Gestione e direzione attività, sostanziale operativa.	
Titolo di livello	Alloca 1 Esigete di livello Medio	Alloca 2 Esigete di livello Medio
livello	Operatore Esecutivo Livello III (M) P. Livello II	

Tab. 2/3) Livello di Qualificazione del Personale - Livello III

Caratteristica	Gestione attività, gestione e direzione operativa delle attività esecutive di alta.	
Attività	Gestione Esigete livello superiori.	
Attività	Operative quando il lavoratore adempie a disposizioni procedure o attività operative, gestione delle attività esecutive di alta, quali guida di interventi, compiti gestionali e coordinati amministrativi professionali, compiti di controllo di attività tecniche e altre attività, per le quali sono richieste competenze ed esperienza ad alta dopo un periodo gestionale di almeno 3 anni.	
Competenze e Responsabilità	Nella gestione più elevata, attività con la stessa esperienza di altre lavorative di livello superiore.	
Titolo di livello	Alloca 1 Esigete di livello Medio	Alloca 2 Capo Ufficio/Sezione
livello	Operatore Esecutivo Livello III (M) P. Livello II	

Art. 104 - Classificazione (Livello Definitivo attività)

Al fine della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei termini utilizzati nelle precedenti Tabelle di Sinodi:

- "Responsabile"** figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di sottoposti Responsabili sotto Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Area, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado di autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale occupato.
- "Settore/Divisione/Linea"** struttura amministrativa, commerciale, tecnica, informatica e produttiva, complessa e omogenea, anche composta da più uffici/reperti.
- "Ufficio"** struttura amministrativa semplice o contenute professionali d'area corrente.
- "Reparto"** struttura operativa complessa, composta da più Operatori specializzati con unico coordinamento.
- "Capo Ufficio/Reparto"** quando un Lavoratore, per le proprie mansioni, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reperto, con responsabilità della loro formazione, organizzazione e lavoro.
- "Gruppo"** insieme di lavoratori con la stessa competenza omogenea ma professionalità eterogenee, normalmente distribuite su più livelli.
- "Squadra"** un gruppo di competenze eterogenee ma di professionalità omogenee, comprendente fino a 5 (cinque) lavoratori.
- "Capo Squadra"** quando il Responsabile, per le proprie mansioni e competenze, coordina un Gruppo o una Squadra di lavoratori, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro.

- 1) "Professionalità (Stipendio)": d'incarico-Profilo e/o identificazione della medesima Dedicazione (Livello), ma con mansioni diverse tra loro integrabili e/o fungibili.

Art. 180 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il servizio inquadramento del personale, la Parti riportano i seguenti **Criteri d'Inquadramento**:

1) Criteri generali di relazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali omogenei, tiene conto delle dimensioni aziendali mediamente rappresentate. Si osserva che la posizione contrattuale (livello, categoria, classe, specializzazione) anche della realtà dimensionale dell'Azienda.

A titolo di esempio, sono valutate l'attività dimensionale di Architetto e il Profilo di Servizio (Architetto Ingegnere) applicati in una Azienda di Servizi (esempio, prevalentemente di Servizi di Elemento Costruito e Costruito e Ingegnere) applicati ad una realtà (esempio) quasi esclusivamente di Lavoratori Edilizi.

Nel primo caso, il Direttore dovrà essere progettato (competenze legali, amministrative e commerciali) dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione degli interventi, autorizzati dal rispetto della norme di legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni (legali, tecnico, economico, ambientale, del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idea, comunicazione tecnica, verificare perm. avv. d'urban. in un contesto reale (dalle piante di clienti, appalti, autorizzazioni, variabilità dei progetti).

Nei secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente responsabile del coordinamento, della direzione e dell'organizzazione del gruppo (direzioni, progetti, commissioni di studio) di fine del servizio (manutenzione, e controllo, ecc.). Nell'esempio di definizione dimensionale (dalla essere-fatta) per il caso del Direttore degli Ingegneri di Costruzione, essere una ampliare nel caso del Direttore Responsabile di Aziende di Edilizia/Edilizia.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato (discussa) nelle singole classificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere successivamente individuati dalla Tabella nella "Classificazione dimensionale degli Atto e Servizi" (art. 180).

2) Criteri della Mobilità Professionale

Equivalevole nella Classificazione del Personale si prevede il requisito di un'area temporale per la c.d. "Mobilità Professionale (Profili)", tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno, effettivamente lavorato nella mansione, con conclusioni dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni consecutivi. In caso di lavoro tempo parziale, l'area temporale al fine dell'assegnazione del livello superiore, dovrà essere aumentata proporzionalmente all'orario del livello di prestazione al fine di garantire l'equivalenza del tempo d'esperienza effettivamente richiesta.

3) Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale

Equivalevole si prevede un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione o di attribuzione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Dedicazione in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano le Condizioni d'ingresso o la Mobilità Verticale, si dovranno rispettare le previsioni di cui al Titolo III del presente CCNL;
- quando la media dei lavoratori presenti nell'area precedente (media o somma dei lavoratori in Area nei cinque mesi dell'anno civile) configuri una superiore classificazione dimensionale aziendale e tale fatto prevede la possibilità di un superiore livello d'impiego, il livello precedentemente verificato, se la autonomia, responsabilità, competenza e mansioni effettivamente svolta dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore, la sua qualifica al Lavoratore seguirà il riconoscimento con apposita voce della differenza tra la Componente Parametrica prevista nel livello superiore spettante e la Componente Parametrica del livello di appartenenza (Differenza 12 mesi consecutivi, in costante).

del requisito dimensionale superiore, del 1° posto del mese successivo dovrà essere effettivamente rinnovato al lavoratore il livello superiore, sia lo relativo al **FMGM**.

Art. 161 - Classificazione del personale "Quali, Ingegneri e Operi" - In questa la Classificazione del Personale.

In tutti i casi nei quali sia sorta l'ipotesi di avanzamento per l'assenza di sottoposti non previste e per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti sarà compito della Commissione Bilanciamento Nazionale dell'Interpretazione univoca parere vincente, che sarà pubblicato anche sul sito dell'Iniziativa Bilanciata, per ogni livello ad essa riconoscibile.

QUADRO (3)

Struttura di "Quali e d'Ingegneri Destino"

Definizione

È l'incarico che, in possesso delle **Competenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità** richieste dalla Tabella "Quali" dell'Art. 161 del presente CCM, lo **Assistente** è tenuto di adeguata **dimensione e particolare complessità operativa**, con **diritti di licenza, obblighi poteri decisionali** nella **realizzazione e/o coordinamento di opere umane e materiali con responsabilità gestionale**, anche nei confronti di terzi.

Profilo di Esemplificazioni

Il **Lavoratore** che, con le **Abilità, Responsabilità e Competenze** previste dalla **Definizione** del presente livello:

- gestisce gli uffici di contabilità generale, ordinaria, gestionale, apporveglia, cassa, banche, liquidità e recupero crediti, sia la responsabilità dell'apporveglia dei dati necessari per la formazione del bilancio aziendale, che ha la responsabilità di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali e contabili anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legislative e contabili e delle scadenze e termini di legge.
= **Direttore Settore Amministrativo** (normalmente in Grandi Aziende)
- gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione Amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alle leggi e alle procedure aziendali.
= **Direttore Settore Contabilità Generale** (normalmente in Grandi Aziende)
- gestisce le attività di bilancio aziendale, provvede la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato estero. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo della liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Realizza la politica assicurativa aziendale.
= **Direttore Settore Finanziario** (normalmente in Grandi Aziende)
- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo, garantisce l'adempimento dei criteri d'imputazione nel budget ed evolutiva gli accostamenti delle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del servizio informatico.
= **Direttore Settore Controlli di Gestione** (normalmente in Grandi Aziende)

- gestisce e coordina l'ufficio della relazione clientela, l'amministrazione del personale, le selezioni, l'arruolamento e sviluppo del personale, nonché la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale
 - o Direttore Settore del Personale (comunicamente in Grande Azienda)
 - gestisce e sovrintende la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED in concerto con la funzione commerciale, tutela le esigenze dei Clienti al fine dell'efficienza del programma gestionale dei servizi offerti. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni analoghe, al coordinamento degli interventi organizzativi-economici con l'attuazione del piano industriale di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale adibito. Effettua le attività di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. È responsabile della riservatezza dei dati sensibili, della loro conservazione e distruzione. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato
 - o Direttore Settore Sistemi Informativi (comunicamente in Grande Azienda)
 - ha la rappresentanza e responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intero Studio. Esige attività che esiga elevatissima autonomia e responsabilità, nonché elevatissimi livelli professionali, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Fornisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per lo Studio, nonché il rispetto, nell'ambito gestito, delle disposizioni legali applicabili.
 - o Responsabile - Rappresentante dello Studio (Grande Azienda) (comunicamente in una Grande Azienda)
- 2- **Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Qualifica di profilo professionale sono riconoscibili a quelli professionalmente abilitati.**

LIVELLO 1

Direttore di Settore Aziendale

Indirizzo

Il Lavoratore in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "A₁/1" dell'art. 100 del presente CCNL, che si differenzia dal livello Quadro per l'assenza di deleghe di Rappresentanza ed opera in mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze interettuali, consegue i risultati al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con completezza compiti di gestione, coordinamento, produzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, analizza l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Nei settori coordinati, normalmente opera anche con specifiche deleghe di poteri e di firma. Risponde direttamente al Legale Rappresentante e al vertice tecnico, amministrativo e commerciale dell'Azienda.

Profili Esemplificativi

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Tabella del presente livello:
 - è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, incassi, libri professionali, crediti, recupero) e del ciclo passivo (debiti, fatture passive, rimborsi, stipendi, tra cui tasse contribuite, verifiche di cassa, tenuta e alla contabilità), alla stesura di contratti di fatturazione, alla ricerca e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alle loro formazioni; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina le risorse del personale dei vari amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contratto. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante.

- **Responsabile Amministrativo** (normalmente in Grande Azienda)
 - **Il responsabile della attività finanziaria**, promuovere la raccolta dei dati finanziari dell'azienda e del mercato estero; definire la strategia nella politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione; elaborare piani finanziari aziendali; gestire le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predisporre gli strumenti di controllo della liquidità e controllo i flussi finanziari; verificare la rispondenza alle previsioni; pagamento e provvedendo alle eventuali azioni correttive; diffondere le politiche economiche aziendali;
 - **Responsabile di Direzione Finanziaria e subdirettore** (normalmente in Grande Azienda)
 - **quale responsabile della formulazione del budget** attuativo degli obiettivi aziendali, gestire la raccolta e l'analisi dei dati del vari-conto di costo garantendo l'aderenza dei criteri d'imputazione nei budget ed evidenziando gli scostamenti dalle previsioni; formulando le proposte correttive; testare e controllare le rilevazioni di consistenza gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico;
 - **Responsabile Controllo di Gestione** (normalmente in Grande Azienda)
 - **coordinamento alle indicazioni generali ricevute**, elaborare e gestire le politiche nell'ambito delle risorse umane: cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani triennali e i piani di sviluppo della carriera, il sistema di incentivare le assunzioni e licenziamenti; Analizzare una corretta amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate; Guardare gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Prevede, studia e coordina le problematiche relative al contratto del lavoro.
 - **Responsabile del Personale** (normalmente in Grande Azienda)
 - **analizzare la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del GIS**. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concerto con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione del sistema informatico. Effettua le operazioni di manutenzione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestito. Si occupa nell'evoluzione della tecnologia offerta dal mercato.
 - **Responsabile dei Sistemi Informatici** (normalmente in Azienda Medio Grande)
 - **In la responsabilità della gestione e del diretto e autonomo coordinamento dell'intera Studio**. Effettua attività che exigono elevatissimi livelli professionali e di economia, capacità di gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, finanziari, professionali ed economici previsti per lo Studio, consulta il dipartimento, nell'ambito-gestito, delle disposizioni legali applicabili.
 - **Responsabile dello Studio (Libero)** (normalmente in una Grande Azienda)
- **Altri Lavoratori con le autonomie, responsabilità e Comprensione richieste dalla Dichiarazione di livello 4/7 (ex 17)** i cui profili professionali sono rinvocabili a quelli precedentemente elencati

LIVELLO 4)

Capo Settore e Capo Settore

Emblematore

• **Primo Anno**

Il Laureato che, in possesso della **Consuetudine, della Autonomia, Competenza e Responsabilità** richieste dalla Tabella "A/I" dell'art. 143 del presente CDN, con specifica collaborazione ed eventuale delega di poteri, svolge attività che richiedono ampio conoscenza d'area, conoscenze tecniche, esercitando diverse funzioni gestionali, organizzative e di coordinamento. Ha responsabilità e controllo sul Responsabile e Lavoratori sottoposti, garantendo i risultati del Servizio e delle attività. In autonomia, può gestire i variabili interni (Uffici, Servizi, Servizi, etc.), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi. Fa riferimento e risponde al Responsabile speciale di settore o aziendale.

• **Secondo Anno**

Il Laureato in **Mobilità Verticale** (finalizzato al livello A) (ex P¹), nei primi 18 mesi d'incarico ha formativo nella mansione (art. 99).

• **Terzo Anno**

Il Laureato di **Prima assegnazione** finalizzato al livello A2 (ex P²), nei primi 12 mesi d'incarico ha formativo nella mansione (art. 99).

Profili ed esemplificazioni

► Il Laureato che, con le **Autonomie, Responsabilità e Competenze** previste dalla **Reclutatoria** del presente livello:

- il gestire di uno o più servizi amministrativi interni e/o esterni, tra i settori esemplificati del personale, (al compresa l'attività di ricerca e selezione; amministrazione (uffici), fornitori e banche; finanza contabilità generale; sistemi informativi; Gestione i Responsabili sottoposti, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata:
 - **Responsabile Servizi Amministrativi** (normalmente in **Attività Medio-Grande**)
- il gestire della finanza aziendale, promuovere la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assistere la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Redurre piani finanziari aziendali. Coordinare le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predisporre gli strumenti di controllo della liquidità e dei flussi finanziari; verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche economiche aziendali:
 - **Responsabile Finanziaia e Amministrativa** (normalmente in **Grande Azienda**)
- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestire la raccolta l'esame dei dati del var costi di costo; garantire l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenziare gli scostamenti dalle previsioni; formulando le proposte correttive. Coordinare e controllare le rilevazioni di contabilità generale. Può essere responsabile anche dell'attività del servizio informatico:
 - **Responsabile Controlli Generali** (normalmente in **Grande Azienda**)
- ha la responsabilità di rispettare gli obiettivi aziendali di relazioni interne e gestire le relazioni sindacali, il contrattazione disciplinare, l'amministrazione, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, nonché la soddisfacente affermazione dei Servizi di solo. Collabora con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, interno o esterno, per gli aspetti disciplinari sulla sicurezza del lavoro e Pagine sottostante:
 - **Capo Servizio Personale** (normalmente in **Grande Azienda**)
- in autonomia, gestire il contratto legale della Scuola. Risponde della tenuta dei contratti (di acquisto, fornitura, canone, ecc.) e della mobilità aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Averdona (Stad), valuta il contratto legale, coordina le attività di tutela.

- o il recupero del credito. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati conseguiti;
 - o Capo Servizio Legale Contratti (prevalentemente in Strada Nuova);
 - gestire ed analizzare la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti; l'elaborazione dei dati, il responsabile dell'analisi e della progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED, in concerto con la funzione commerciale, valuta le esigenze aziendali nella scelta del programma gestionale dei servizi richiesti ed offerti. Contribuisce, insieme al Responsabile delle funzioni simili, al reclutamento degli incarichi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'addebiementamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto. Rilabora le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche aziendali. È responsabile della supervisione dei dati sensibili, della loro conservazione e tutela. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato;
 - o Capo Servizio Sistemi Informativi (in Strada Nuova);
 - ha la responsabilità della gestione e del diritto e autonomo reclutamento dell'intero Studio. Esplica attività che vengono svolte nei livelli professionali e di economia, rispetto al gestione, coordinamento, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Gestisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti per lo Studio, nonché il rispetto, nell'ambito legale, delle disposizioni legali applicabili;
 - o Responsabile dello Studio (Manager) (prevalentemente in via Meda Nuova);
- 2- **Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione di livello AI (ex 27), i cui profili professionali siano riconoscibili a quelli prevalentemente descritti.**

LEVELLO BI

Capo Ufficio e Capo Settore

Reclutamento

Primo Anno

Il Lavoratore che, in possesso delle Competenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità richieste dalla Tabella "B/T" dell'art. 263 del presente CCNL, con specifica collaborazione, nell'area coordinata, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed esperienze maturate, comunque acquisite. Coordina il gruppo dei propri sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro.

Secondo Anno

Il Lavoratore in Abilità Prevalente destinatario del livello AI (ex 27), nei primi 18 mesi d'investimento formativo nella mansione (cfr. art. 98).

Terzo Anno

Il Lavoratore di Prima Assunzione destinatario del livello AI (ex 27), nei primi 30 mesi d'investimento formativo nella mansione (cfr. art. 98).

Profili di semplificazione

- 1- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione del presente livello:
 - quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale, gestisce il partita-breviari e/o clienti e le principali operazioni di verifica fatture, imputazione contabile, liquidazione ed incasso sulla base di moduli convenuti, disponibilità erogate, vouchers legislativi e procedure dell'Azienda. Cura l'aggiornamento, l'impugnazione, la chiusura e la verifica dei conti,

gestendo l'attività contabile della documentazione presentata. Cura la ricerca e la classificazione delle informazioni analitiche e statistiche per i variati contabili di gestione. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati complessivi. Risponde del Capo Servizi Amministrativi:

- o Capo Ufficio Contabilità, (normalmente in Medio-Grande Attività)
 - Imposta e segue il piano operativo-dei cui forma i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità gestionale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica. Gestisce, coordina e forma il personale sottoposto, con responsabilità dei risultati
 - o Capo Ufficio Contabilità di gestione, (normalmente in Medio-Grande Attività)
 - cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista gestionale, amministrativo, fiscale e previdenziale. Valuta la redditività e i relativi miglioramenti contrattuali o legali. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici affinché il lavoro. Prevede gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro. Coordina le attività di selezione e formazione del personale:
 - o Capo Ufficio Paghe e Contributi (normalmente in Grande Attività)
 - o Capo Ufficio Selezione e Formazione (normalmente in Grande Attività)
 - cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione del budgeting, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi amministrativi e per la scelta dei pacchetti gestionali
 - o Capo Ufficio di settore informatico, (normalmente in Medio-Grande Attività)
 - gestisce, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro da lui coordinato, tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture informatiche, intranet, sistemi Web, ecc., anche nelle correlazioni con le reti esterne e per gli aspetti di sicurezza dei dati, salvataggio e amministrazione. Risponde al Responsabile Sistemi Informatici:
 - o Capo Ufficio Analitico rete IT, (normalmente in Grande Attività)
 - gestisce, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli, garantisce la correttezza formale e sostanziale delle registrazioni previste. È responsabile della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati previsti:
 - o Responsabile di Call Center, (normalmente in Grande Attività)
 - svolge attività che esigono elevati livelli professionali e di autonomia, capacità di gestione, organizzazione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione. Garantisce il raggiungimento dei risultati organizzativi, funzionali, professionali ed economici previsti, nonché il rispetto, nell'ambito previsto, delle disposizioni legali applicabili:
 - o Responsabile d'Area (Manager), (normalmente in una Piccola Attività)
- o Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Dichiarazione di livello IV (ex IV) / con profili professionali siano sindacabili e quelli, prevalentemente, atipici

LIVELLO III:

Coordinatore Specialista Amministrativo, Impiegato di Livello-Coordinatore e Lavoratore Autonomo Specializzato

Requisiti

- Primo-Azienda Coesione

Il Lavoratore che, al possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "B/1a" dell'art. 96 del presente CCNL, nell'ufficio/gruppo/quadrante

coordinato, è il Responsabile che, con adeguata iniziativa, gestione e forme sottoposti specializzati, assume responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti.

• **Secondo Alleanza (Specialista Pluriinterale)**

Il Lavoratore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "A/B/C" dell'art. 163 del presente CCNL, avendo padronanza dei programmi generali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, prodotti, commerciali e amministrativi/contabili, anche complessivamente svolge compiti che richiedono elevate e specialistiche conoscenze organizzative, metodologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche e commerciali. Approva i conseguenti interventi operativi e procedurali risponde dei risultati propri e dei suoi sottoposti.

• **Terzo Alleanza**

Il Lavoratore in Modalità Verticale direttoriale del livello III (ex 2°), nei primi 14 mesi d'investimento formativo nella mansione (art. art. 88).

• **Quarto Alleanza**

Il Lavoratore di Prima mansione direttoriale del livello III (ex 2°), nei primi 18 mesi d'investimento formativo nella mansione (art. art. 88).

Profili ed semplificazioni

A. Primo Alleanza - Buoli Generali (II) e (Conten):

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione del presente livello
 - in possesso di elevate competenze commerciali settoriali e/o con ottima padronanza di una lingua straniera, è responsabile della disciplina, formazione e risultati dell'intero gruppo assegnato:
 - o Settore Gruppo di Impieghi
 - o Settore Venditori
- *Non Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione al livello II e i cui profili professionali sono riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

B. Secondo Alleanza - Buoli Generali (II) e (Specialista Pluriinterale Impiegato di Elevato Carattere):

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione del presente livello:
 - è Impiegato Specialista
 - o Collaboratore che, in completa autonomia, è preposto alle elevate funzioni tecniche e amministrative della Sede
 - o Amministrativo
 - o Contabile
 - o Addetto agli Approvvigionamenti
 - o Funzioni del personale
 - o Addetto alle pratiche tecniche (contabili, assicurative, tasse, ecc.)
 - o Informatico
 - o Addetto agli Acquisti
 - o Addetto alla Qualità
 - con ottima padronanza di più lingue straniere, interazioni rapporti legali, amministrativi, commerciali e tecnici con competenze specifiche dirette d'intervento distribuzionabile. Quando

richieste, effettua, con competenza specifica, la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano. Può condurre organizzativamente altri lavoratori di settore:

- o Esperto/Incarico commerciale multilingua
- o Coordinatore Tributarie
- o Responsabile Tributarie

- 1. con ottima padronanza di una lingua straniera e ampia conoscenza della relativa cultura, delle tecniche di traduzione e/o di interpretato, in:
 - o Inglese/Spagnolo

- 2. **Altri Livelli:** con **Autonomia, Responsabilità e Competenze** relative alla **Declinazione di livello III (ex 4°)**, con **profilo professionale** che si differenzia a quelli precedentemente descritti

LIVELLO I

Inglese di Coordinati e Relazionieri Specializzati - Coordinatori

Declinazioni

- **Primo Livello**

Il Relazioniere che, in possesso delle **Competenze, Abilità, Autonomia, Competenze e Responsabilità** previste dalla Tabella "C/I" dell'art. 103 del presente CCNL, con **specifiche collaborazioni e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti, anche ricorrendo professionalmente i propri sottoposti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale, amministrativo, relativo all'attività nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche complessivamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, legislative, statistiche e commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.**

- **Secondo Livello**

Il Relazioniere di **Abilità Verticale** derivante dal livello III (ex 4°), nei primi 12 mesi di inquadramento formativo nella mansione (art. 98).

- **Terzo Livello**

Il Relazioniere di **Prima Assunzione** derivante dal livello III (ex 4°), nei primi 24 mesi di inquadramento formativo nella mansione (art. 98).

Profilo di Specializzazioni

- Il Relazioniere che, con le **Autonomia, Responsabilità e Competenze** previste dalla Declinazione del presente livello:

- 1. **Inglese di Coordinati**

- o Amministrative
- o Contabile
- o Abilità agli Appalti/Contratti
- o Abilità all'Ufficio del personale
- o Abilità alla pratica tecnica (contesti, assicurazioni, ditta, ecc)
- o Informatico
- o Abilità alla Legittimità
- o Abilità agli Acquisti
- o Abilità alla Qualità

- 2. con ottima padronanza di una lingua straniera, esercitare ruoli amministrativi, commerciali o tecnici con **competenze linguistiche** specifiche relative all'attività svolta. Quando richiesta,

hsp

effettua la traduzione di testi dall'italiano e/o in italiano;

o **Traduttore Socializzare**

- In possesso delle elevate conoscenze e competenze richieste sul Marketing & Comunicazione digitale, gestione comunità virtuali presenti sul Web, creazione e potenziamento le relazioni tra i membri della stessa e tra queste e l'organizzazione coinvolta; in particolare, promozione, controllo, analisi e tutela le conversazioni di cui originariamente costituisce il Web (chat/Web, Blog, social network). Costituisce e gestisce la relazione con gli Stakeholder on-line.
 - o **Responsabile comunità virtuale - Web Community Manager**
 - In possesso delle elevate competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sceltiva e sviluppo percorsi formativi in modalità a distanza, misto (blended), rapid, mobile e-learning, monitorando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line. Soglie tecnologiche avanzate e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione delle conoscenze e dell'apprendimento sul Web.
 - o **Specialista formazione a distanza - E-learning Specialist**
- 2) **Altri Caricativi con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Dichiarazione di livello C1 (ex 17) / con profili professionali come rinvocabili a quelli precedentemente descritti.**

LIVELLO C1

Apprendista-Operatore Qualificato

Dedicatorie

• Prima Alleanza

L'Apprendista che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C1/C" dell'art. 162 del presente CCNL, per la propria qualificata esperienza e competenza, svolge mansioni e svolge con personale responsabile, mansioni specialistiche d'area (amministrative, tecniche produttive e commerciali) e relative operazioni complementari, anche di vendita. Coordina organizzativamente un gruppo di lavoratori di livello inferiore. Risponde al proprio Responsabile.

• Seconda Alleanza

L'Operatore che, in possesso delle Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità previste dalla Tabella "C1/C" dell'art. 162 del presente CCNL, a fronte di richieste d'intervento svolge mansioni qualificate che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguate capacità interpretative, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del proprio settore lavorativo, opera in completa autonomia operativa nel rispetto delle disposizioni generali aziendali e leggi relative alla propria area d'attività. Iniziativa quantificata efficace risparmio, manutenzione ordinaria, straordinaria e meccaniche e la messa punto di apparati, macchine e impianti, rispondendo al Responsabile/Apirale d'area.

• Terza Alleanza

Il Lavoratore in Modalità Particolare destinatario del livello C1 (ex 17), nei primi 18 mesi d'assunzione lavorativa nella mansione (art. 165).

• Quarta Alleanza

Il Lavoratore di Prima assunzione destinatario del livello C1 (ex 17), nei primi 30 mesi d'assunzione lavorativa nella mansione (art. 165).

Profili ed Esemplificazioni Prima Alleanza

- 2) Il lavoratore che, con le autonomie, responsabilità e competenze previste dalla Dichiarazione del presente profilo:
- per l'esperienza e le competenze preesistenti, opera in condizioni di elevata autonomia operativa nel settore di competenza, gestendo i risultati richiesti dalla mansione:
 - o Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:
 - Contabile
 - Acquisti
 - Controllo Crediti
 - Commerciale (addetto alle Vendite e Four Vendite; addetto al controllo qualità; creazione e gestione di rapporti di informazioni commerciali)
 - Amministratore del Personale
 - CEE
 - Tecnico
 - con competenza nelle lingue italiane e, quando richiesta, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, immagina ed elabora i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc., con Effettuari, Enti, Clienti, Banche e Fornitori:
 - o Operatore Qualificato addetto all'ufficio:
 - Amministrative
 - Approvvigionamenti
 - Logistica
 - o Impiegato Esperto Linguistico - Traduttore
 - svolge in condizioni di elevata autonomia operativa, con specifica competenza, diligenza e collaborazione, più compiti quali: raccolta di dati, elaborazione di schede e situazioni, compilazione di registri e report obbligati (tracce di situazioni contabili, contenziosi, estratti conto, bilanci, predisposizione di comunicazioni e Verbali, corrispondenza con i Clienti, via Normalmente, risposta al proprio Capo Ufficio:
 - o Addetto Tecnico CEE
 - o Esperto di Direzione
 - o Esperto con gestione pratica d'azienda
 - è addetto all'accoglienza dei clienti, al risarcimento delle loro richieste (variazioni, ecc), attivazioni delle garanzie dei prodotti, ecc.), rilevazione sul grado di soddisfazione del servizio. Cura, per quanto possibile, l'efficienza nel rapporto con il Cliente e nel collocarlo concorde ed efficientemente alla sua soddisfazione:
 - o Receptionista
 - o Reception - Steward
 - o Addetto alle relazioni con i Clienti
 - o Addetto ai servizi di richiesta certificati e d'ordine pratico
 - in possesso delle conoscenze e competenze richieste nel Marketing & Comunicazione Digitale, gestisce comunità virtuali presenti sul Web, creando potenziando le relazioni tra membri della stessa e tra queste e l'organizzazione consentendo, in particolare, promozione, controllo, analisi e tutela le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (sul Web, blog, social network). Centralizza e gestisce le relazioni con gli Stakeholder on-line:
 - o Coordinatore comunità virtuale - Web Community Manager
 - in possesso delle competenze e conoscenze tecniche informatiche, commerciali e formative, sviluppa percorsi formativi in modalità a distanza, miste (blended), rapid, mobile e-learning, massimizzando i percorsi e ambienti di apprendimento on-line. Svolge strategie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e disseminazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

della conoscenza e dell'approfondimento nel ruolo

• **Tecnica della strumentazione elettronica - L. Ingegneria**

- In possesso delle conoscenze e competenze qualificanti di settore, fornisce il primo supporto tecnico e i riscontri per clienti interni ed esterni per aspetti tecnici e per soluzioni strutturali a problemi e aspetti critici dell'ICI. Agisce con l'attività principale di consulenza all'utente di manutenzione in prototipi attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT e/o delle applicazioni software.
- **Servizi Ingegneria - Operatore di alta Qualità**

Profilo ed Esemplificazioni secondo Alfas

- Il **Lavoratore** che, con le **Autonomie, Responsabilità e Competenze** previste dalla **Dichiarazione del presente livello**:
 - è in grado di **realizzare e/o intervenire, anche calendarizzati, per la propria qualificata competenza di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecniche pratiche, con un'alta qualità, individuando i guasti di natura difficile, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Effettua manutenzioni, riparazioni e sostituzioni. Risponde al proprio Responsabile diretto**
 - **Operato Qualificato**
 - Installazione di impianti
 - Addebi e conduttore impianti
 - Riparazioni
 - Addebi alle manutenzioni (impianti, macchine, elettronica, idraulica, ecc.)
 - Riparazioni
 - **effettua le qualificate manutenzione richieste nel rispetto e della legge di riferimento, ed compie le operazioni di carico e scarico dei materiali dagli automezzi, carri ferroviari, ecc. bilancia le giacenze, regola le scadenze dei prodotti, il riordino delle scorte e compie tutti i documenti di pertinenza. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche degli addetti esterni, quali trasportatori, fornitori esterni.**
 - **Magazziniere Qualificato**
- **Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione di livello ICI (m 1°), i cui profili professionali sono riconosciuti e quelli precedentemente descritti.**

LEVELLORI

Impiegato di Livello Orale e Operatore Consulente Operativo

Descrizione

1° Livello Alfas

L'Impiegato che, in possesso delle **Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità** previste dalla **Tabella "E/1"** dell'art. 183 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge lavori che richiedono adeguate competenze tecniche e supporto mediante pratico ed elevata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce l'effettuazione corretta del compito e delle opere di competenza. Risponde al Capo Ufficio, al Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.

2° Livello Alfas

L'Operatore che, in possesso delle **Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità** previste dalla **Tabella "B/1"** dell'art. 183 del presente CCNL, con specifica collaborazione e con autonomia esecutiva, svolge compiti operativi, per i quali siano richieste adeguate conoscenze

tecniche settoriali e capacità tecnico-pratiche, conoscenze acquisite. Risponde al Coordinatore di settore-categoria Lavoratore inquadrato a livello superiore.

• **Primo livello**

Il **Lavoratore in Mobilità** (X) (ruolo di livello C2 (ex D7), sottoposto ai mesi d'inserimento formative nella mansione (L.8 art. 95).

• **Quarto livello**

Il **Lavoratore di Prima Assunzione** (Iniziatore del livello C2 (ex D7), sottoposto ai mesi d'inserimento formative nella mansione (L.8 art. 95).

Profilo di Competenze Primo Livello

- ▶ Il **Lavoratore** che, con le **Autonomie, Responsabilità e Competenze** previste dalla **Declaratoria del presente livello**:
 - svolge una o diverse operazioni amministrative concettuali o effettive servizi che richiedono conoscenze settoriali, esperienze e particolare attenzione (effettuando ordini o programmi gli predispone, consiglia, spiega, imposta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate):
 - garantisce un servizio efficace dei programmi di sottoscrizione, calcolo, presentazione e clienti, compilando moduli, registri, moduli, fiscali, approntando la documentazione necessaria alle gestioni tributarie, e/o rispondendo alle richieste del/los Responsabile:
 - **Incarico di Direzione Online**
 - svolge, con specificità concettuale, diligente e collaborazione, una o più attività quali raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri e report obbligatori, tenuta di contabilità o di servizi conto, colli di spedizione, rispondendo al proprio/loca ufficio:
 - **Addebi al Contabile/C**
 - su indicazione del Responsabile, predispone, elabora, compila ed archivia la documentazione di consegna, i documenti di trasporto, la prima nota e le fatture:
 - **Incarico Contabile di Direzione Online**
 - fornisce alle clientela informazioni telefoniche complesse sui servizi offerti, oltre che alle altre informazioni su modi e tempi di pagamento, di consegna elaborati, interventi, ecc.:
 - **Incarico Clientale di Direzione Online**
 - effettua i salvaggi dei dati conformemente agli schemi e alle procedure fornite:
 - **Incarico ITC**
 - si occupa alla gestione della telefonata, alla preparazione e ricevimento delle parti, al ricevimento e registrazione dei visitatori, anche con l'uso semplice della lingua straniera richiesta:
 - **Centralino bilingue**
 - **Addebi al Front office, trilinguismo bilingue**
 - è addetto all'accoglienza dei Clienti, alla registrazione dei visitatori, ai servizi telefonici, alla gestione della telefonata, anche con l'uso semplice della lingua straniera. Contribuisce alle attività formative del cliente:
 - **Addebi all'Accoglienza**
 - **Att. Informazioni**

Profilo di Competenze Secondo Livello

- Il **Lavoratore** che, con le **Autonomie, Responsabilità e Competenze** previste dalla **Dichiarazione del presente livello**:
 - svolge interventi di normale complessità e lavori che richiedono normali conoscenze teoriche pratiche, comunque applicative. Risponde al proprio Responsabile livello;
 - **Operai/Operatori Intermedie**
 - Installatori-impianti
 - Addetto-costruzione impianti
 - Riparatore
 - Addetto alla manutenzione (impianti, meccanica, elettrica, idraulica, ecc.)
 - sulla base delle istruzioni ricevute, mediante operazioni di normale complessità, provvede alla sostituzione della merce, al suo inassemblamento, etichettatura, pignorata, riordino ed applicazione dei sistemi di anticarroccaggio. Effettua il controllo visivo della qualità del prodotto, segnalando eventuali anomalie riscontrate e il riordino delle scorte di magazzino. Compila le distinte di spedizione. Effettua il riordino del proprio ambiente di lavoro. Svolge lavori di normale complessità per l'assemblaggio di prodotti, o loro parti, in caso, in atelier e in cantieri, secondo le specifiche esigenze. Effettua operazioni di sollevamento, trasporto di materiali e loro movimentazione.
 - **Magazzinieri Comuni**
- Altri **Lavoratori** con le **Autonomie, Responsabilità e Competenze** richieste dalla **Dichiarazione di livello D1 (ex P1)**, nei profili professionali **almeno transcurabili** e quelli, **prevalentemente** **disciplinati**.

LIVELLO D0

Impiegati d'Officina e Operatori Comuni

Redazione

• Primo-Alfavo

L'Impiegato che, in possesso delle **Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità** previste dalla **Tabella "D1/D2"** dell'art. 183 del presente CCNL, svolge con specificità collaborativa mansioni d'ordine ed esecutivo, anche affidate su più complessità professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Opera anche con l'uso di normali attrezzature (autometriche, rilevamenti (anche reggitori ecc) e/o apparecchi (PC, telefoni, pulitori ecc). È in possesso di formazione specifica e/o esperienza pratica. Risponde al proprio Responsabile.

• Secondo-Alfavo

L'Operatore che, in possesso delle **Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità** previste dalla **Tabella "D1/D2"** dell'art. 183 del presente CCNL, con specificità collaborativa e nel rispetto delle disposizioni di lavoro sicure e sotto la direzione e il controllo, anche documentato e remoto, di altro Responsabile, svolge mansioni pratiche ed esecutive, che possono essere affidate su più complessità professionalmente omogenee, cioè di pari livello. Può utilizzare macchine e/o apparecchiature di uso corrente e ad uso analogo. Il richiamo normale formazione specifica e/o esperienza pratica.

• Terzo-Alfavo

Il **Lavoratore** in **Modalità Tipologica** destinatario del livello D1 (P1), nei primi 6 mesi d'assunzione formative nella mansione (cfr art. 95).

• Quarto-Alfavo

Il **Lavoratore** in **Modalità Tipologica** destinatario del livello D1 (ex P1), nei primi 12 mesi d'assunzione formative nella mansione (cfr art. 95).

Profili ed Esemplificazioni Primo-Alfavo

4. Il Lavoratore che, con le autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione del presente livello:
- è l'impiegato addetto alle attività di protocollo, archivio, fotocopatura e stampa completa di documenti (Fiscali e non, giustificativa, assicurativa e/o classificativa ecc.), ricevitori, controllo rubriche e corrispondenza interna, esterna, front desk, inserimento dati su macchine gli prototipi e/o sui fogli di calcolo, videoregistrazioni. In indicazione del Responsabile, effettua diverse operazioni semplici, rispettando procedure e schemi predefiniti in diverse situazioni, con le caratteristiche, ecc:
 - o Impiegato d'Ufficio
 - Amministrativo
 - Commerciale
 - Tecnico
 - Addetto al Controllo
 - Addetto alla Reception

Profilo ed Impiegato livello Altiere

4. Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione del presente livello:
- effettua semplici attività di manutenzione quali, pulizia dell'area, riavvolgimento posta, sostituzione lampadine e stoffe e/o attività di semplice stesca e raccolta:
 - o Operai Generali
 - o Faccitore
 - o Elettro
 - o Controllo/Quarantena
 - svolge una o più compiti, quali trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione del mezzo, nell'ambito dei vincoli limiti di legge: controllo visiva preventivo, livello-derivatificanti, integrità luci, ecc:
 - o Impiegato Automezzi Gestione
 - o Autista Gestione
 - o Manutenzione Automezzi
 - effettua la pulizia e il riavvolgimento del locale/i, magazzino/i e/o uffici, anche utilizzando normali strumenti d'uso comune (aspirapolvere, spazzole, prodotti per le pulizie), provvede alla regolazione/l'aggiustaggio di sicurezza dei luoghi non coperti, secondo le disposizioni generali ricevute. Svolge attività, pulizia le superfici, le vetrate, gli uffici, i bagni, le scale, ecc:
 - o Addetto alle pulizie
4. Il/La Lavoratore con le autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Dichiarazione di livello M/ (ex-F3), i cui profili professionali sono riconducibili a quelli precedentemente descritti.

TITOLO XLPEI

TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 147 - Trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto (Rettificazione Territoriale Minimo Contrattuale Mensile) - Le Parti hanno confermato di concludere sul trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto, di seguito detto Rettificazione Territoriale Minimo Contrattuale Mensile o RTMCM, le seguenti diverse voci contributive:

- A. Componente Parametrica Complementare anche dell'Indicatore di Qualificazione e dell'IRPECC;
- B. Rinnovo Perquisizione Mensile Regionale;

- C. Indennità Contrattuale (compresa delle Componenti di Monetizzazione Mensile del Personale e della Componente di Mancata Contribuzione);
- D. Indennità Costitutiva di Mensa.

Inoltre, per lo scopo della realizzazione e di poter usufruire degli servizi al fine "di garantire un'adeguata libertà e dignità", le Parti concordano che nel trattamento complessivamente dovuto al Lavoratore sia compreso anche il Welfare Contrattuale (Art. 100), che ha lo scopo di favorire il Lavoratore nell'acquisizione diretta di beni e servizi.

Il trattamento contrattuale complessivo, composto da tutti gli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da versare a fini delle composizioni contrattuali in caso di passaggio ad altra CCNL.

Le Parti, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, hanno tenuto quale normale sistema di calcolo la cui "monetizzazione" fatta intesa che le dipendenze potranno anche optare per il calcolo delle contribuzioni all'interno stesso, purché, a parità di lavoro, sia garantita l'equivalenza del risultato complessivo.

A. Componente Pensionistica

La Componente Pensionistica è compresa nella Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile, e comprende oltre che l'Indennità di Contributo, anche l'F.I.S.I.

B. Elemento Paragrativo Mensile Regionale (già compreso nella STORCA)

L'Indice Regionale del costo della vita (IPC) ha una differenziale tra Regioni superiore al 10% (ovvero percento). A parità di costo del differenziale di costo dell'identico paniere di beni e servizi, le Parti riconoscono un Elemento Paragrativo Regionale, che è già stato compreso nella Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo art. 148.

Tale Elemento Paragrativo Mensile Regionale, oltre che dipendere al criterio dell'Art. 36 della Costituzione, per il quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'adeguata libertà e dignità", ha anche lo scopo di lavorare in armonia nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, contribuiscono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Qualora la Società abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, la Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile di ciascun Lavoratore sarà quella propria della Regione ove egli ha la sede abituale di lavoro.

Al Lavoratore che si trova in altra Regione per finalità, mantenendo la stabilità dell'originaria sede di lavoro, si continuerà ad erogare la Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della sede abituale di lavoro. Qualora vi fosse trasferimento del Lavoratore, si dovrà riconoscere gli la Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile della nuova Regione sede abituale di lavoro.

C. Indennità Contrattuale (già compresa nella STORCA)

L'Indennità Contrattuale è parte della Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista al successivo art. 148, ed è composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile del Personale ed il Welfare della Componente di Mancata Contribuzione, come riportate nelle successive lettere a) e b).

a) Componente di Monetizzazione Mensile del Personale ed its benefici (già compreso nella STORCA)

Le Parti hanno concordato che le 48 (quarantotto) ore di personale retribuito in ragione d'anno (già comprese delle ex Settimane) sono compilate nella Distribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta, fermo restando il diritto del Lavoratore al corrispondente monte ore annuo (48) di personale non retribuito (in quanto già monetizzato) disponibili, per conto.

All'atto del pagamento del permesso non retribuito, l'Azienda tratterà sia le quote orarie dirette relative all'assenza, che le quote differite della corrispondente Indennità Contrattuale, quest'ultima con come risarcito del successivo art. 149.

k) Componente di Mancata Contribuzione

Le Parti, valutando che nel settore di prima applicazione del presente CCNL, la Contribuzione di secondo livello potrebbe svilupparsi con irregolarità, concordano di aggiungere nella Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile i valori dell'Indennità di Mancata Contribuzione, correlata all'effettiva presenza al lavoro del lavoratore.

Resta inteso che, in caso di mancata prestazione lavorativa, la Scuola tratterà sia le quote orarie dirette relative all'assenza, che quelle differite, quest'ultima con come risarcito del successivo art. 149.

B. Indennità Contrattive di natura

L'Indennità di natura spetta a tutti i dipendenti della Scuola in funzione della presenza al lavoro, e tal'importo è stabilito dalla RT.M.C.M. prevista al successivo art. 148.

Le Parti, creata costo dell'equiparazione ai fini retributivi della natura, valori e prestazioni in natura, a qualunque titolo corrisposti al lavoratore, concordano che l'Indennità di Mancata Contribuzione viene rimborsata, per ciascun gruppo di lavoro ordinario lavorato, di un'importo pari al 50% del valore di almeno € 500 (cinquecento) e in presenza di servizio mensa aziendale con carta, entro il limite di corrispondente valore, a carico dell'azienda. In caso di assenza dal lavoro, o di concessione di buona pasta o di servizio mensa, l'Azienda tratterà sia le quote orarie dirette, che quelle differite, quest'ultima con come risarcito del successivo art. 149.

Art. 148 - Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile - La Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile da riconoscere ai Lavoratori in tutto l'importo nella composizione mensile, è composta dai seguenti voci:

- Componente Parametrica;
- Elemento Percettivo Regionale;
- Indennità Contrattuale;
- Indennità sostitutiva di Mensa;

ed è utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette, differite e del TFR.

Essa rappresenta, quindi, il valore da assumere ai fini delle compensazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

Solo in assenza di trattamenti retributivi ad personam, la RT.M.C.M. coinciderà con la **Ripartizione Individuale Mensile** del Lavoratore.

Nelle successive tabelle si riportano le Ripartizioni Territoriali Minime Contrattuali Mensili suddivise per Regione, livello contrattuale d'inquadramento e per sistema, che dovranno essere riconosciute ai Lavoratori nell'anno di vigore del presente CCNL.

Tab. 2) Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° Ottobre 2021 e seguenti, suddivisa per Regione

Tab. 2(X) Lombardia

Livelli	Nuova Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile 25/2021	Nuova Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile 14/2021	Nuova Ripartizione Territoriale Minima Contrattuale Mensile 14/2021

Quarta	1.761,87	1.806,90	1.851,96
A1	1.824,07	1.878,10	1.931,76
A2	1.876,27	1.930,30	1.984,96
B1	1.928,47	1.982,51	2.037,21
B2	1.980,67	2.034,71	2.089,46
C1	2.032,87	2.086,91	2.141,71
C2	2.085,07	2.139,11	2.193,96
D1	2.137,27	2.191,31	2.246,21
D2	2.189,47	2.243,51	2.298,46

Tab. 3.89) Liguta e Treptata din Jude

Gradi	Suma Treptatelor Tribunalei Măgura Comaramii Măgura 18/2001	Suma Treptatelor Tribunalei Măgura Comaramii Măgura 26/2002	Suma Treptatelor Tribunalei Măgura Comaramii Măgura 18/2003
Quarta	2.701,75	2.806,50	2.911,25
A1	2.826,10	2.931,00	3.045,50
A2	2.950,45	3.055,50	3.179,75
B1	3.074,80	3.180,00	3.314,00
B2	3.200,15	3.304,50	3.448,25
C1	3.324,50	3.429,00	3.582,50
C2	3.448,85	3.553,50	3.716,75
D1	3.573,20	3.678,00	3.851,00
D2	3.697,55	3.802,50	3.985,25

Tab. 3.90) Lege

Gradi	Suma Treptatelor Tribunalei Măgura Comaramii Măgura 18/2001	Suma Treptatelor Tribunalei Măgura Comaramii Măgura 26/2002	Suma Treptatelor Tribunalei Măgura Comaramii Măgura 18/2003
Quarta	1.747,50	1.801,10	1.854,70
B1	1.801,10	1.854,70	1.908,30
B2	1.854,70	1.908,30	1.961,90
B3	1.908,30	1.961,90	2.015,50
B4	1.961,90	2.015,50	2.069,10
C1	2.015,50	2.069,10	2.122,70
C2	2.069,10	2.122,70	2.176,30
C3	2.122,70	2.176,30	2.229,90

[Handwritten signatures and initials]

DO	1.331,08	1.338,37	1.334,99
----	----------	----------	----------

Tabel 3(F) Tercer

Level	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 14/2022)	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 15/2022)	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 16/2022)
Quada	2.755,34	2.811,51	2.911,29
A4	2.419,17	2.529,34	2.591,51
A3	2.100,14	2.250,21	2.379,52
B4	1.955,98	2.030,79	2.095,65
B3	1.660,95	1.861,18	1.971,66
C4	1.614,67	1.674,81	1.757,95
C3	1.548,57	1.579,44	1.649,14
D4	1.490,44	1.485,85	1.487,29
D3	1.333,64	1.338,68	1.349,82

Tabel 3(G) Enam Kemaja

Level	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 14/2022)	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 15/2022)	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 16/2022)
Quada	2.179,11	2.312,66	2.414,89
A4	1.850,87	1.936,14	1.996,81
A3	1.740,87	1.795,81	1.864,82
B4	1.656,31	1.696,81	1.744,92
B3	1.791,94	1.891,89	1.911,82
C4	1.693,42	1.695,85	1.718,87
C3	1.641,83	1.668,79	1.696,85
D4	1.443,29	1.498,36	1.473,83
D3	1.317,70	1.338,45	1.343,17

Tabel 3(H) Sembilan Gula

Level	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 14/2022)	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 15/2022)	Skor Distribusi Tertertah-Minor (Guru dan Dosen 16/2022)
Quada	2.755,34	2.811,51	2.911,29
A4	2.419,17	2.529,34	2.591,51
A3	2.100,14	2.250,21	2.379,52
B4	1.955,98	2.030,79	2.095,65
B3	1.660,95	1.861,18	1.971,66
C4	1.614,67	1.674,81	1.757,95
C3	1.548,57	1.579,44	1.649,14
D4	1.490,44	1.485,85	1.487,29
D3	1.333,64	1.338,68	1.349,82

Quadro	2.722,04	2.693,61	2.708,82
A1	2.498,32	2.499,24	2.478,97
A2	2.185,20	2.171,40	2.201,68
B1	1.951,20	2.011,20	1.879,20
B2	1.700,34	1.688,12	1.688,68
C1	1.649,33	1.681,46	1.713,69
C2	1.511,94	1.544,88	1.571,62
D1	1.448,05	1.471,38	1.509,95
D2	1.171,21	1.151,47	1.109,20

Tab. 2,8) Índice e Valor/Faixa

Índice	Nota Atribuída Tercial de Mês (Considera Mês 14/2021)	Nota Atribuída Tercial de Mês Estrutural Mês 10/2022	Nota Atribuída Tercial de Mês Considera Mês 10/2022
Quadro	2.713,79	2.696,39	2.694,27
A1	2.490,11	2.492,32	2.471,33
A2	2.176,88	2.161,76	2.211,64
B1	1.943,74	2.000,47	1.873,20
B2	1.702,37	1.681,74	1.681,20
C1	1.644,91	1.676,82	1.708,72
C2	1.504,41	1.540,82	1.571,20
D1	1.441,20	1.461,49	1.491,74
D2	1.111,98	1.121,90	1.101,90

Tab. 2,9) Fiança

Índice	Nota Atribuída Tercial de Mês Considera Mês 10/2021	Nota Atribuída Tercial de Mês Considera Mês 10/2022	Nota Atribuída Tercial de Mês Considera Mês 10/2022
Quadro	2.704,20	2.708,24	2.698,20
A1	2.488,40	2.474,76	2.461,11
A2	2.176,80	2.159,18	2.165,11
B1	1.948,80	2.001,76	2.004,44
B2	1.717,71	1.697,41	1.697,11
C1	1.641,11	1.671,20	1.701,20
C2	1.508,74	1.556,18	1.592,79
D1	1.440,71	1.467,17	1.491,20

A B C D

81	1.389,30	1.330,69	1.331,89
----	----------	----------	----------

Tabel 3.17) Yuni

Uraian	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2021	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2022	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2023
Quota	1.688,93	1.772,87	2.044,00
A1	1.364,34	1.402,88	1.340,81
A2	2.023,60	2.109,10	2.124,84
B1	1.823,60	1.986,19	2.040,00
B2	1.762,96	1.821,81	1.886,87
C1	1.627,60	1.688,16	1.688,00
C2	1.528,50	1.581,60	1.581,69
D1	1.620,60	1.682,17	1.682,99
D2	1.216,50	1.260,81	1.260,91

Tabel 3.18) Maria

Uraian	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2021	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2022	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2023
Quota	1.621,74	1.784,67	1.876,71
A1	1.340,51	1.408,84	1.515,50
A2	1.711,95	1.794,88	1.781,84
B1	1.664,74	1.766,68	1.828,77
B2	1.745,49	1.881,89	1.882,87
C1	1.622,16	1.692,92	1.692,68
C2	1.583,71	1.578,87	1.583,71
D1	1.489,66	1.622,87	1.629,89
D2	1.236,83	1.297,66	1.298,68

Tabel 3.19) Alvin

Uraian	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2021	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2022	Nilai Revisi Tertentu Mula Contractual Mula 10/2023
Quota	1.621,74	1.784,67	1.876,71
A1	1.340,51	1.408,84	1.515,50
A2	1.711,95	1.794,88	1.781,84
B1	1.664,74	1.766,68	1.828,77
B2	1.745,49	1.881,89	1.882,87
C1	1.622,16	1.692,92	1.692,68
C2	1.583,71	1.578,87	1.583,71
D1	1.489,66	1.622,87	1.629,89
D2	1.236,83	1.297,66	1.298,68

Quadr	2024,04	2024,05	2024,06
A1	2.792,72	2.490,24	2.792,72
A2	2.894,40	2.794,23	2.794,40
B1	2.894,26	2.944,72	2.894,26
B2	2.728,00	2.794,00	2.728,00
C1	2.294,49	2.224,38	2.294,49
C2	2.492,20	2.224,38	2.492,20
D1	2.294,20	2.492,71	2.294,20
D2	2.294,00	2.224,37	2.294,00

Tab. 1,02) Boli

Level	Suma Beneficiare Teritoriale Măști Contractate Măști 04/2024	Suma Beneficiare Teritoriale Măști Contractate Măști 05/2024	Suma Beneficiare Teritoriale Măști Contractate Măști 06/2024
Quadr	2.424,98	2.715,97	2.424,98
A1	2.275,90	2.490,00	2.275,90
A2	2.228,28	2.294,21	2.228,28
B1	2.894,21	2.944,41	2.894,21
B2	2.728,00	2.794,00	2.728,00
C1	2.294,20	2.224,40	2.294,20
C2	2.492,07	2.224,24	2.492,07
D1	2.294,01	2.492,03	2.294,01
D2	2.275,20	2.224,21	2.275,20

Tab. 1,03) Pagi

Level	Suma Beneficiare Teritoriale Măști Contractate Măști 04/2024	Suma Beneficiare Teritoriale Măști Contractate Măști 05/2024	Suma Beneficiare Teritoriale Măști Contractate Măști 06/2024
Quadr	2.424,00	2.714,76	2.424,00
A1	2.275,94	2.490,00	2.275,94
A2	2.228,08	2.294,06	2.228,08
B1	2.894,12	2.944,05	2.894,12
B2	2.728,00	2.794,00	2.728,00
C1	2.294,00	2.224,00	2.294,00
C2	2.492,00	2.224,00	2.492,00
D1	2.294,00	2.492,00	2.294,00

B1	1.270,15	1.280,00	1.293,40
----	----------	----------	----------

Táb. 1(7) Composição

Nível	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 08/2003	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 09/2003	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 10/2003
Quarta	2.614,33	2.750,65	2.795,07
A1	1.308,70	1.394,60	1.400,04
A2	1.383,43	1.399,65	1.375,38
B1	1.874,03	1.948,86	2.001,68
B2	1.703,68	1.768,13	1.827,23
C1	1.903,65	1.821,11	1.847,98
C2	1.686,14	1.609,11	1.631,91
D1	1.993,09	1.896,58	1.811,87
D2	1.075,01	1.094,68	1.091,43

Táb. 1(8) Indígenas

Nível	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 08/2003	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 09/2003	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 08/2003
Quarta	2.614,33	2.751,44	2.793,68
A1	1.304,68	1.393,36	1.478,63
A2	1.361,87	1.384,70	1.367,43
B1	1.873,58	1.938,57	1.998,75
B2	1.731,76	1.758,48	1.805,88
C1	1.901,95	1.819,78	1.848,86
C2	1.685,85	1.598,11	1.570,14
D1	1.991,75	1.891,51	1.814,95
D2	1.071,93	1.098,46	1.095,99

Táb. 1(9) Cadeia, Realidade e Saúde

Nível	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 08/2003	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 09/2003	Moeda Distribuição Tributária Mensal Contratado Mensal 10/2003

A B C D

Quinto	2.576,00	2.682,17	2.791,76
A1	2.076,19	2.182,39	2.294,58
A2	2.076,38	2.182,51	2.294,73
B1	1.956,00	1.993,04	1.993,00
B2	1.790,00	1.753,00	1.818,70
B3	1.570,19	1.695,54	1.670,38
C1	1.448,19	1.495,70	1.571,85
C2	1.171,19	1.266,54	1.395,00
C3	1.136,00	1.261,68	1.273,50

Art. 160 - Trattamento per mancato prestazione - Le componenti della **AGGIORNATA** prevista dal presente Contratto sono riferite alle prestazioni di lavoro effettive, per tale introduendosi quelle corrispondenti al risultato contrattuale, retrodatato come segue:

Perché, eventuali esenzioni al risultato determineranno i seguenti trattamenti (altrimenti):

- a) in caso di assenza attribuita o integrata dal Datore (per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti per studio, sindacali, ecc.), l'azienda tratterà le corrispondenti quote mensili riferite all'Indennità Contributiva e all'Indennità Infortunativa di norma, comprensive dei versati per le retrodatate differite e il TFR, conformemente alla seguente Tabella 3):

Tab. 3) Trattamento svolto in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore

Livello	Trattamento Svolto
Quinto	3.114,46
A1	2.588,1
A2	2.737,3
B1	2.154,4
B2	2.367,3
C1	2.258
C2	2.144,1
C3	2.033,3
C4	1.911,5

Rientrano nell'operatività di trattamento di cui al presente punto a) anche:

- le assenze dovute per il pagamento dei saldi di permessi (ivi, per retribuiti, eventualmente gli materiali del lavoratore con applicazione di altro CCNL);
- ogni altra assenza che determini una retrodatazione datoriale (per lavoro o per integrazione permessi). A titolo esemplificativo, si considerano le assenze per congedi maternità, permessi elettorali, ecc.

Esistono invece lavoro escluso dalla trattativa le assenze per maternità, per donazione sangue e ogni altra assenza che non preveda una retrodatazione datoriale.

Le assenze per ferie (anche quando maturate negli anni precedenti) e/o per permessi/oggetti compensativi conseguenti al lavoro straordinario e/o per risoluzione dell'orario di lavoro con anticipo delle ore accordate in Banca delle Ore, nel corso le assenze dovute per assenteismo sindacali retribuiti, risultano considerate "lavorate", non dovendo determinarsi alcuna rate di trattamento ai sensi del presente punto a).

- b) In Part, in esempio al principio della corrispettività delle prestazioni (senza esente retribuzione) e dell'incompenetrabilità della retribuzione nelle sue componenti (salario, attività, in natura e partecipazione, provvigione, ecc), concordato che in caso di assente o permesso non retribuito o di "mancata prestazione", si effettui la trattenuta dell'intero retribuzione (diversa attività o quota F.P.C.), in modo da assicurare, all'atto della loro effettiva erogazione, la presenza della retribuzione per lavoro tralicistico, anche degli integrativi ed accessori del T.P.R. Pertanto, in caso di assenza/permesso non retribuito, l'azienda tratterà la corrispondente **distribuzione di quota individuale del lavoratore, maggiorata del 14%** (per i predetti ridotti sulle retribuzioni differite e F.P.C.).

Art. 178 - Assenti periodici di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso Istituto o Studio, il Dipendente ha diritto a 18 (dieci) giorni lavorativi della settimana, anche solo detti "scatti".

Il cui della maturazione degli scatti/anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o del termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di riganza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle misure indicate nella successiva Tabella C).

Tab. C) - Assenti periodici di anzianità

CCNL	Importo lordo del singolo scatto
Quinto	€ 40,00
A1	€ 37,00
A2	€ 34,00
B1	€ 31,00
B2	€ 28,00
C1	€ 26,00
C2	€ 24,00
D1	€ 22,00
D2	€ 20,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella C) che prevede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommano ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 18 (dieci) scatti lavorativi. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il trionfo d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per uno Studio governato da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli assenti periodici di anzianità già maturati dal lavoratore, dovrà rimanere invariato e ripresentarsi in tralicistico, qualora nel precedente CCNL, fossero previste maggiori misure.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti assenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrevi a formare la **Distribuzione Mensile Annuale** dovuta al lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, il fatto che l'azienda trattasse autonomamente gli assenti periodici di anzianità, non comporta alcun diritto di credito.

Gli usi d'urgenza non potranno essere posti in contrasto di merito con i presenti accordi sottoscritti.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO INDEBITI

Premessa

Le Indebitità sono riconoscibili quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità.

Le livello degli oneri, attraverso la Contrattazione Aziendale al secondo livello, potranno essere definiti attraverso l'adempimento carattere di particolari usi di eccezione richiesti per una determinata mansione.

Art. 171 - Indebitità mensile di cassa e di maggior denaro - Il personale affetto ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni interi nel mese, **godrà risposta della quadratura dei costi a completa responsabilità per usi con l'obbligo di accollare eventuali difformità**, sempre, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'Indebitità mensile di cassa e di maggior denaro pari ad € 70,00 (settantacinque Euro) lordi.

La presente Indebitità concorre alla formazione della **Contribuzione Mensile di Fido** ma, essendo già comprensivo dei costi di mensilità differita, non influisce nella determinazione della tredicesima mensilità, delle ferie, della fine, nonché per percezione della Partì del TFR.

Avendo tale Indebitità natura riservata di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato ma alla specifica operazione di "quadratura dei costi", sarà sufficiente l'adempimento del Lavoratore e, pertanto, l'Indebitità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, in presenza dei requisiti di mansione e responsabilità previsti al presente articolo.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Partì sono concordi nello avere esigenze economicamente efficaci:

- la temporeità, precisa in tutti i settori, che limita le possibilità di organizzare il lavoro in fasi costanti;
- la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità rende problematica la sua contenzione produttiva;
- la diffusione delle aperture dei locali e servizi nella giornata lavorativa;
- il ridotto marginalità che obbliga a limitare i tempi imprevisti, per la necessità di conoscere i costi.

Le Partì riconoscono che la risposta vincente a tali esigenze obbliga al ricorso a lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della forza-lavoro oltre alla normale di lavoro fissa, nonché ulteriori, prolungate e spaccate, con limitabili usi per il Lavoratore.

Per questo, le Partì hanno concordato articolate maggiorazioni scarsi al fine di rendere le condizioni di flessibilità coerenti con le diverse necessità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da realizzare una condizione "d'equilibrata" alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l'adempimento.

Inoltre, mentre i sistemi "ristrutturati" prevedono un sistema laboratoro per valutare le condizioni del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, stabilendo che il lavoro supplementare della con potrà permettere di recuperare di tale sostanziale, riconosce che il regime di flessibilità come una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti nei precedenti, come detto, un essere costruttivo per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale a fronte della richiesta aziendale potrà avvalgersi solo in presenza di precise dipendenze.

Permane tale quota sopra e anche al fine di limitare gli oneri imposti dal Super di Fisicità, le Parti hanno concordato differenti percorsi di maggioranza a seconda che le prestazioni sia richieste entro le complessive 50 (cinque) ore giornaliere e 40 (quaranta) ore settimanali o sia svolte talmente da richiedere giorni di riposo e limiti di giorni lavorati in merito a quanto indicato, in tal caso sono state definite diverse modalità quando le prestazioni di "prelungimento" o "integrazione" dell'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario prolungato") oppure non aderente all'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario pronto") si si da parte di personale di almeno 4 giorni lavorativi (cd. "addebiatamento pronto") o di almeno 2 giorni lavorativi (cd. "addebiatamento pronto") o di almeno 2 giorni lavorativi (cd. "addebiatamento pronto")

Le Parti hanno quindi concordato le seguenti previsioni, successivamente dettagliate negli articoli 171, 172 e 173:

- A. **Lavoro straordinario pronto di prestazione richiesta di individuali o individuale plurimo** - in continuità entro le complessive 50 (cinque) ore giornaliere, in 40 (quaranta) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 172 ed erogato con il cd. limit. sarà retribuito con le diverse maggiorazioni previste e con il diritto del lavoratore al riposo compensativo, computato sul totale degli individuali, di cui all'art. 173. Resta fermo che, in tal caso, non dovranno determinarsi al Super di Fisicità o richieste scritte del lavoratore, da parte prima del straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con pertinenti compensativi.
- B. **Lavoro straordinario pronto di prestazione richiesta di individuale plurimo** - in continuità entro le complessive 50 (cinque) ore giornaliere, in 40 (quaranta) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 172 ed erogato con il cd. limit. sarà retribuito con le diverse maggiorazioni previste e con il diritto del lavoratore al riposo compensativo, computato sul totale degli individuali, di cui all'art. 173. Resta fermo che, in tal caso, non dovranno determinarsi al Super di Fisicità o richieste scritte del lavoratore, da parte prima del straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con pertinenti compensativi.

Art. 171 - Lavoro straordinario (individuali o individuale plurimo) - Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal lavoratore oltre l'orario ordinario costantemente prefissato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di fisicità (Stato delle Op) o per recupero di ritardi e assenti.

Con il previsto di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, il limite del Datore di lavoro include prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 40 (quaranta) ore settimanali, compensative di lavoro ordinario, straordinario, eventuali inasprimenti e sostituzioni, con osservanza delle norme dello Stato, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi concordati (art. 109) e leggi sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Nazionale di secondo livello la possibilità di concordare un'ulteriore limite annuo di lavoro straordinario, purché giustificato, impongono, rispettivamente motivazioni nell'ambito dei limiti di tutela della salute del lavoratore.

Resta salva la comprovata situazione personale di forte maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionale e documentato impedimento del lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione delle straordinarie richieste e l'adempimento:

- purché esse sia motivate da ragioni impetive e oggettive, tecniche, organizzative o contrattive;
- sia richiesta per intervenire urgentemente e nel rispetto del previsto superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesta entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (ordinarie e straordinarie);
 - b) 40 ore settimanali complessive (ordinarie e straordinarie);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Per tanto, in caso di ingiustificata rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa constatazione ai sensi dell'art. 224 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

Il lavoro straordinario richiesto costantemente al super di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voti di infortunazione mensile (vedi art. 172) entro i limiti complessivi da essa previsti. Il lavoratore affetto di lavoro straordinario, solo se richiesto o autorizzazione sindacale, trascorsa l'orario di lavoro, è responsabile e il proprio e/o sostituto.

Per il contemporaneo degli aspetti in materia, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario "obbligatorio" (individuale e individuale plurimo) effettuato entro la 14a ore giornaliera, la 41a ore settimanale e le 200 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 2), oltre salvo il diritto del lavoratore a richiedere il rinvio o l'astensione dalla straordinario con spese compensative di cui al successivo articolo 173;
- b) il lavoro straordinario "facoltativo" (individuale e individuale plurimo) eccedente la 14a ore giornaliera e la 41a ore settimanale, sia retribuito conformemente alle peculiarità della straordinario con spese compensative di cui al successivo articolo 173, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuale del Lavoratore, oltre salvo il diritto del lavoratore a richiedere il rinvio o l'astensione dalla straordinario senza spese compensative, con le sole maggiorazioni di cui al presente articolo.

Le maggiorazioni della straordinario da calcolarsi nella **Ributazione Individuale Straordinaria** di liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono le seguenti:

Tab. 2) - **Tali della maggiorazioni per lavoro straordinario***

a) Descrizione della straordinario	1) Maggiorazioni per Straordinario-Prorogato			2) Maggiorazioni per Straordinario-Spesato		
	Percentuale Mensile	Milionesimo Compensativo	Milionesimo Riposo	Percentuale Mensile	Milionesimo Compensativo	Milionesimo Riposo
A Oltre le 14 ore giornaliere e le 41 ore settimanali il straordinario	17%	10%	17%	10%	10%	10%
B Oltre le 14 ore giornaliere e le 41 ore settimanali il straordinario	17%	10%	17%	10%	10%	10%
C In regime di lavoro a giorni di riposo	-	-	-	10%	10%	10%
D In regime di lavoro a giorni festivi	-	-	-	10%	10%	10%
E In regime di lavoro a giorni festivi	17%	10%	10%	10%	10%	10%
F In regime di lavoro a giorni di riposo	-	-	-	10%	10%	10%
G In regime di lavoro a giorni festivi	-	-	-	10%	10%	10%

* Per le definizioni del lavoro straordinario (prorogato) (spesato) (sospeso) (sospeso) e (sospeso) si rinvia all'art. 20.

Come sopra indicato, le maggiorazioni del lavoro straordinario dovranno essere liquidate con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovranno essere verificate con apposita voce nel cedolino-paga del lavoratore.

Il lavoro straordinario previsto in modo "facoltativo", ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL, retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà essere così considerato un prolungamento arbitrario dell'orario di lavoro, non data origine al c.d. consolidamento, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

La retribuzione della straordinario, eccetto che in presenza di apposite voci di **Ributazione Straordinaria** parte della **RAM**, così influenzata nella determinazione della retribuzione individuale, differita, mensile del **TFR** (art. 173).

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL, e dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d'orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono i vigenti norme di legge.

Art. 173 - Lavoro straordinario (individuale e individuale plurimo) con riposi compensativi - In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 20 (due) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esse dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **RAM** previste nella successiva Tabella 2) e prevedere la maturazione per il lavoratore di compensativi (riposi compensativi).

anche in questo caso, la maggioranza per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione o, sempre entro tale scadenza, saranno accreditati sul Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previa accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con precedenza superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l'accoglimento della richiesta di riposo, l'azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti alle straordinarie sarà continua, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione del riposi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con l'ulteriore maggioranza del 10% (dieci per cento).

La straordinario senza l'ulteriore godimento del previsto riposo compensativo, concernenti ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul lavoro straordinario con riposo compensativo potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tav. 1) Sintesi delle maggiorazioni per lavoro straordinario con riposo compensativo*

	a) Descrizione della straordinario con riposo compensativo	b) Maggiorazione nel mese di Prelegato			c) Maggiorazione nel mese di lavoro		
		Arretrati Maturati	Arretrati Compensati	Arretrati Ripresi	Percento Maturati	Arretrati Compensati	Arretrati Ripresi
A	Arretrati 12 ore giornaliere civili con arretrati di 120 minuti, per i Tempi Maturati, oltre il 10% del normale orario di lavoro	1%	0%	0%	1%	0%	10%
B	Arretrati 10 ore giornaliere civili con arretrati di 120 minuti, per i Tempi Maturati, oltre il 20% del normale orario di lavoro	1%	0%	0%	0%	10%	10%
C	In ogni lavoro regolare di riposo	-	-	-	10%	10%	10%
D	In ogni lavoro irregolare di riposo	-	-	-	10%	10%	10%
E	In ogni lavoro irregolare di riposo	10%	10%	10%	10%	10%	10%
F	In ogni lavoro irregolare di riposo	-	-	-	10%	20%	20%
G	In ogni lavoro irregolare di riposo	-	-	-	10%	30%	30%

* Per i subalterni del lavoro comune (prelegato) (giornate) (per presenza) (temporale) e (legale) (articolato) (per la

Art. 174 - Lavoro "a risposta" - È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per risposta, oltre l'orario giornaliero contrattualmente stabilito, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normalmente, è equiparato alle "straordinarie con permesso compensativo", ma il lavoratore non dovrà essere riconosciuto alcuna maggiorazione.

Esempio

Il Lavoratore viene a lavoro 10 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previa accordo del Datore, al termine del normale orario, svolge 30 minuti di lavoro aggiuntivo, per risposta dell'azienda, in tale circostanza.

Art. 175 - Lavoro straordinario e supplementare (indennità forfettaria mensile) - In materia di indennità forfettaria del lavoro straordinario o supplementare, si applica la seguente disciplina:

A. Forfezione "fissa" delle straordinarie/supplementari, quale componente della Forfezione Individuale Mensile (FIM)

- Il personale direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica di Quadro AI e AI Livello, non sono soggetti a limitazioni d'orario e la Componente Forfezione prevista per tali livelli d'equiparamento, già comprende la retribuzione di materiale lavoro straordinario e supplementare che sia effettuata nei giorni lavorativi e nei limiti della mensilità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario richiesto, che sia svolto nei limiti, potrà essere forfettizzato con apposita voce retributiva ed integrazione della FIM, prima pattoria.
- I Lavoratori di Livello III e II non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro applicabile in genere e riservano ai Lavoratori, non responsabili diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, esclusivamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di Livello III e II, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un'indennità di forfettizzazione quale integrazione della FIM.
- Per casi di forfettizzazione "fissa" delle straordinarie, cioè non soggetta a verifica periodica di congruità, lo stesso dovrà considerarsi parte stabile della FIM del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indenne, differite e per il T.F.R.
- Nel caso in cui l'indennità di forfettizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della FIM e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (per oltre tre mesi), l'Indennità potrà mensilmente trattarsi la corrispondente voce mensile di forfettizzazione, incrementata del 10,00%, per tener conto del rifiuto sulle retribuzioni indenne della festa e delle tredicesime mensilità. In caso di prolungata impossibilità parziale dello straordinario forfettizzato richiesta ovvero d'impossibilità, che siano avvenuti nei mesi di calendario, la relativa voce di forfettizzazione potrà essere trattata pre-questo, sempre con la maggioranza del 10,00%. Nell'ipotesi d'impossibilità temporanea e parziale lo straordinario forfettizzato, vi sarà una sola "voce" di sei mesi sull'area mobile di 60 (quarantacinque) mesi.

B. Forfezione Temporanea e variabile" delle straordinarie/supplementari

- Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che opera fuori sede e per il quale non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfettizzazione del lavoro straordinario.
- Quando l'importo di forfettizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario previsto e gli stessi possono variare nel tempo a seconda delle necessità dell'azienda e del lavoratore, la forfettizzazione sarà influenzata nella determinazione delle retribuzioni indenne, differite (tredicesime mensilità, festività e ferie) e del T.F.R. e non concorrono a formare la **Forfezione Individuale Mensile**. In tali casi, l'Indennità non concorrono, per quota, l'indennità di forfettizzazione dello straordinario durante il periodo ferie e in tutti i casi di assenza dall' lavoro, a qualsiasi titolo/forfettiva.
- In particolare, anche nel contratto di lavoro a tempo parziale in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'attuale sede di lavoro e in sede non organizzata e conseguente a richiesta di lavori per esigenze non programmate e non ripetibili, è possibile, con accordo sottoscritto nella lettera d'incarico, prevedere un' indennità mensile e semestrale di forfettizzazione del lavoro supplementare prestato dal lavoratore, per tale indennità quella compresa tra il previsto orario di Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto previsto, sarà possibile, in base tramite successivo Accordo aziendale (Stipulato e approvato Direzione Personale del Lavoro), prevedere la forfettizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con permessi compensativi.
- Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nell'Accordo Individuale e nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina

nell'orario di lavoro (che non costituiscono altri straordinari), la distribuzione del lavoro straordinario sarà realizzata solo della distribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 12 (dodici) ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 996 (novecento) ore annue.

- e) L'assenza di distribuzione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della **RIM**, non è nei seguenti casi:
- per inerzia o impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuove scelte organizzative che includa la necessità del ricorso al lavoro straordinario rilevante;
- f) La concessione della distribuzione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore;
- g) In caso di concessione della distribuzione, al Lavoratore sarà contemporaneamente data la distribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salvo la possibilità di ricorrere allo straordinario con permesso compensativo e Carovita nella Banca delle Ore.

C. **Stima e degli oneri**

- a) La distribuzione dello straordinario potrà essere "fissa" o "temporanea e variabile":
1. La distribuzione fissa si ha ogniqualvolta tale voce è componente della **RIM**, dovuta al Lavoratore, in queste caso, essendo non possibile, rimborsarla per intero anche nell'ipotesi di mancata richiesta o intervento aziendale alla sua offerta iniziale. Nel caso d'impossibilità o inadempimento sopravvenuto del Lavoratore, sarà possibile effettuare la relativa liquidazione nel rispetto del criterio del limite di cui al punto d), lettera A, che precede.
 2. La distribuzione temporanea e variabile non è componente della **RIM**, ma voce della **RIP**, (Ripartizione Individuale di Fatica) dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua distribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti d), b) e c) della lettera B, all'atto dell'assunzione, della inaspettata o del trasferimento, l'Azienda dovrà prestare oltre che il valore della distribuzione temporanea e variabile, la sua percentuale dovuta ("a condizione" o "a tempo").
- b) L'impegno di distribuzione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in un documento dall'Azienda e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione e in quella di concessione dell'indiviso distributivo o in apposito Accordo Aziendale). Tale posizione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario, l'applicazione della distribuzione.
- c) Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di distribuzione, lo straordinario effettuato dal Lavoratore è soggetto alla disciplina sull'orario di lavoro in giorni di riposo e festivo e ferie e consente la durata irregolarità e la quantificazione ora settimanale, dovrà essere retribuito unicamente alle altre competenze mensili, con la maggioranza prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'attuazione efficace dello straordinario con riposo compensativo e l'iscrizione nella Banca delle Ore.
- d) La presente disciplina, nella parte normativa, è aderente rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo Livello o dagli Accordi Individuali sottoscritti con l'assistenza delle Parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 174 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e della Azienda, si limiti il ricorso agli straordinari ai casi di cui al punto d) della Circolare Confindustria allegata in allegato, per quanto possibile, al regime di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un'incidenza limitata per l'Azienda e prevedono l'intera retribuzione dovuta per il Lavoratore, adottando la prestazione di lavoro all'effettivo servizio aziendale, ogniqualvolta non risultano altre possibilità della prestazione di cui sopra, al ricorrere alla Circolare Confindustria allegata solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata

della quale deve tener conto il lavoratore coordinato (il "libero") nei confronti del quale deve essere adottato il presente livello di inquadramento, il cui livello è allegato alla CCNL in allegato.

A. Definizione disciplina

Nel caso di lavoro ordinario per più intensa attività riferite all'intero livello, Ufficio o Gruppo, ecc, con eccezioni e prevedibili periodi di inattività, l'Assenda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) **Intensificare l'orario ordinario di lavoro, con retribuzione corrisposta a recupero dell'ora lavorata nell'intensificazione;**
- b) **Adattare l'orario ordinario di lavoro (retribuito) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.**

Quali, potranno verificarsi i seguenti casi:

- 1. **Intensificazione a rido, sopravvenuta, in regime di lavoro ordinario, dell'ora in settimana oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella I), prevedendo un lavoratore occupato in 40 (quaranta) settimane e crediti del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una compensazione plurisettimanale o plurimennale dell'orario ordinario di lavoro.**
- 2. **Regolazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'orario, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione a con previsioni di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando la corrispondente contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e prevede le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.**

Al lavoratore cui si applicherà il regime previsto al punto 1), saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (18 ore settimanali nel Tempo Fisso o, in caso di Tempo Variabile, per le ore previste dal contratto individuale) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo ridotti in proporzione (in giorni lavorativi, di riposo, di ferie e di ore notturne, prolungate o quantitate ecc.), riportate nella successiva Tabella I).

Le ore d'intensificazione e di retribuzione dovranno essere necessariamente evolute nel contratto paga, con le indicazioni descrittive "notturne", "godute" e "saldo".

Al lavoratore cui si applicherà il regime previsto al punto 2), spetterà l'intera retribuzione ordinaria all'ora il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito nel conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore "godute".

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 160 (seicentocinquanta) ore, a fronte del Lavoratore o del Datore. Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo della Banca delle Ore potrà essere:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, oltre il limite ore del debito e senza limiti;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni arretrate alla pari previste sono state già liquidate nel mese dell'intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporanea della stessa.

I regimi d'intensificazione e retribuzione previsti per la Banca delle Ore sono "cumuli" e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.

In caso di presenza, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le compensazioni di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, nel complesso il T.F.R., del quale la retribuzione corrisposta deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'addebito maggiorazione fino del 15% (quindici per cento).

Di conseguenza, per il settore di collaborazione, l'intercessione dell'intermediazione entro il limite di 12 ore complessive giustifica e fa corrispondere al lavoratore (ovvero al professionista e all'azienda) e all'intermediazione, richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligata per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o preavvisato e documentato impedimento.

Per tanto, in caso d'impossibilità o rifiuto ad effettuare l'intermediazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

E. Banca della Ore e servizio

Il Lavoratore, in caso di programma intermediazione o rivelazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e orari previsti per il lavoro ordinario.

L'assenza dall'intermediazione, in ogni caso, non darà titolo all'erogazione delle corrispondenti maggiorazioni e alle altre corrispondenti ad essere individualmente della Banca delle Ore e non darà titolo ai fini della indennità INPS/INAIL, poiché quota di retribuzione non dovuta.

In conseguente rivelazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore stesso offetto dall'intermediazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rivelazione del saldo netto della Banca delle Ore assumerà la configurazione di "preavviso non retribuito". Resta inteso che, qualora il Lavoratore ne abbia altri lavorati, potrà richiedere la restituzione della rivelazione "non retribuita" con l'utilizzo dei rigori individuali di lavoro preavvisato precedentemente effettuato.

F. Contrattazione di secondo livello

Le Parti sindacali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi economici, impostabili a carico interno all'impresa, che determinano l'esigenza di intermediazioni e condizioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l'utilizzo ordinario della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri rigori applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (quali ad esempio, sospensione dal lavoro con ritorno alla Casa Impiegatore Sindacati, ecc.).

Art. 177 - **Individuazione Condizioni del Riparto del Saldo Individuale della Banca delle Ore**

L'articolo 24 del R. L. n. 111/2005 prevede che i saldi positivi delle ferie scadono le 144 ore annuali e dei permessi, possono essere ceduti o rimborsati ai lavoratori dipendenti della stessa datore di lavoro, che neppure nessuno di pari livello o categoria, al fine di assolvere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Tenuto conto che nel presente CCNL, non vi sono ferie scadenti le 144 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l'erogazione della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i permessi compensativi individuali dello straordinario in quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore straordinarie), potranno essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla legge per le ferie e i permessi.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno della Società, della sostenibilità del lavoro, dell'esigenza di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 178 - Lavoro a turni maggiorazioni - Ferme restando le maggiorazioni per flessibilità straordinaria, straordinarie o rigori compensativi e Banca delle Ore di cui ai precedenti articoli, sono anche previste le seguenti maggiorazioni della RAO correlate alla particolare configurazione dell'orario ordinario di lavoro.

Tab. 4) **Maggiorazioni per le ore ordinarie lavorate in particolari configurazioni ***

	Descrizione del tema/profilo d'incarico	Maggiorazione sul "6 + 2"	Maggiorazione sul "6 + 1"
A	Scrittore/Editoriale	11%	11%
B	Editoriale	-	10%
C	Editoriale di settore	-	11%
D	Editoriale Editoriale	-	10%

*Nei tabelloni di classe culturale "pubblicità", "giornali", "settimanali", "trimestrali" e "spedite" si sono affitti 24.

Nota bene:

1. Le maggiorazioni di cui al presente articolo si applicano sulla **RM** e saranno rimborsate nel mese di competenza.
2. In caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta, le maggiorazioni di cui alla precedente Tabella 4) non spettano.
3. Le maggiorazioni concernono e formano la **Ribattitura Individuale di Fatto** dovuta nel mese di competenza e gli compensano le quote rimborsate per ferie, indennità e la quota per T.F.S. Pertanto, essi sono conteggiati nel calcolo dei profitti relativi contrattuali.
4. Il lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e le inasprimenti con accredito nella Banca della Ora, svolta dai lavoratori/colleghi, sarà rimborsata con le maggiorazioni previste nei rispettivi contratti, valide per i lavoratori/giornalisti.

TITOLO I

WELFARE (CONTRATTUALE)

Art. 179 - Welfare Contrattuale collettivo - In aggiunta agli eventuali benefici aziendali (gli statali, le Parti concordano un "Welfare Contrattuale", successivamente definito, obbligatoriamente dovuto al Lavoratore).

Le prestazioni di Welfare Contrattuale, saranno erogate tramite Accordi sindacali di Secondo livello o mediante Regolamento Aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori per il campo di Contrattazione, finalizzati a curare o potenziare sotto la sede aziendale (tra cui le prestazioni, a titolo di esempio, "Beneficio" di "Festa-festa", alle condizioni di erogazione descritte).

Art. 180 - Welfare Contrattuale in parti e condizioni - Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di Welfare concordano quanto segue:

a) Valori di Welfare Contrattuale:

i) **Totale 2021 - 2023**

Il Totale di lavoro offerto a disposizione in "Welfare Contrattuale" pari a:

- € 800.000 (ottocento Euro) annui per i **Quadri**
- € 300.000 (trecento Euro) annui per tutti gli altri livelli d'inquadramento (**AL, BL, CL, CL, CL, DL, DL, DL**).

Tale Welfare sarà a disposizione di tutti i Lavoratori in forza all'atto dell'accredito che abbiano superato il Fatto di prova, nel mese di giugno e nel mese di dicembre, nel caso previsto: **1° accantonamento (50% Crediti) dicembre 2021**; **2° accantonamento (50% Crediti) giugno 2022**; **3° accantonamento (50% Crediti) dicembre 2022**; **4° accantonamento (50% Crediti) giugno 2023**; **5° accantonamento (50% Crediti) dicembre 2023**; **6° accantonamento (50% Crediti) giugno 2024**.

Tali importi dovranno considerarsi dilazionati e non accumulabili rispetto alle previsioni di Welfare Aziendale, frutto di contribuzione del Fondo di Risparmio e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analogo natura che gli stesso presenti in Azienda.

ii) **Benefici annuali**

Le Parti d'accorderanno nel primo quadrimestre di ciascun anno per valutare il grado di

approssimazione e applicazione del Welfare Contrattuale e decidere eventuali modifiche dei valori ed essi destinati a integrare o ridursi delle relative prestazioni.

- b) I valori di Welfare Contrattuale saranno spettanti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto (tra tempo indeterminato e determinato), purché di durata contrattuale prevista superiore a 12 (dodici) mesi e tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali, lavoratori apprendisti, lavoratori intermittenti con inasprimenti di disponibilità e telelavoratori. Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in servizio obbligatorio e in prigionia penitenziaria. Sono invece esclusi i lavoratori a tempo e i lavoratori in aspettativa con retribuzione.
- c) I valori di Welfare Contrattuale definiti nel precedente punto a) sono comprensivi di eventuali somme previdenziali e fiscali che fossero poste a carico del Datore di lavoro. Pertanto, i valori indicati considereranno con il versamento, in caso di diverso trattamento previdenziale e fiscale, la quota d'impegno a garanzia della Garanzia di costo. I valori di Welfare Contrattuale saranno esposti nel cedolare pagg. al fine dell'ipotesi e della contestazione degli stessi, attaccamento nel loro valore netto, cioè senza ritenute previdenziali e successivamente fiscali.
- d) I valori di Welfare Contrattuale dovranno essere normalmente utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione al Lavoratore, con l'intenzione di restare il capoverso dei limiti legali di utilizzo previsti per uno scopo (esempio: destinazione n. 7), successivamente il, utilizzabile entro il limite di € 256,20 per anno solare). Per questo, salvo eventuali casi di forza maggiore e per diverso Accordo Aziendale di Secondo Livello, devono il termine, non saranno senza alcun diritto di rimborso o di farla prestazione sostitutiva. Essi potranno essere destinati al Lavoratore e ai suoi familiari nei casi previsti anche se non finalizzati a tutto, ad eccezione degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (ovvero non legalmente ed effettivamente separato figli, compresi quelli riconosciuti, adottivi o affidati) per ogni altra persona indicata nell'articolo 403 del codice civile (Cf. art. 51, comma 2 e 12 TUEL), per uno o più destinatari del successivo punto E), fermo restando che l'utilizzo contrattuale sarà scelto dal lavoratore tra una delle assegnazioni in previsione. I valori di Welfare Contrattuale non sono alienabili e trasferibili, non sono rimborsabili ed ereditari, salvo eccezione di destinazione alla Previdenza Complementare del Lavoratore.
- e) **Attuali caratteristiche del Welfare Contrattuale**
- Regime fiscale e contributivo: merito ai sensi dell'art. 51, D.F.L. n. 917/1986 (c.m.), cd. "TUEL".
 - Soggetti beneficiari: Lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 "TUEL".
 - Per un rimborso che non è ammessa l'erogazione unitativa in denaro dei valori di Welfare Contrattuale, al loro utilizzo avverrà tramite la piattaforma individuali attraverso il Contabile di Secondo Livello e il Regolamento Aziendale oppure, per scelta del lavoratore potranno essere destinati alla Previdenza Complementare.
- f) **Possibili destinazioni dei valori di Welfare Contrattuale da integrare, continuare ed eventualmente estendere, per il tramite della Contrattazione di Secondo Livello e del Regolamento Aziendale, anche in funzione delle possibili future modifiche dell'art. 51 TUEL**
- 1) Per Opere e servizi per finalità sociali:
 - Check-up medici
 - Visite specialistiche
 - Cure odontoiatriche
 - Terapia e riabilitazione
 - Spese per cure psicologiche
 - Assistenza domiciliare
 - Ristoranti
 - Cure di riposo
 - 2) Per finalità di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi di natura ad essi connessi.

- Abbonamenti
 - Servizi di Subtyping
 - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
 - Università Master
 - Libri di testo scolastici e universitari
 - Dispensando e Pre-scuola
 - Biscotti pasta e mense scolastiche
 - Scuolabus e gite scolastiche
 - Frequenzazione di corsi integrativi (Inglese avanzato, Inglese Italiano per Journalist stranieri ecc.)
- 3) Per Lasciavolta, corsi estivi e invernali
- Spese per frequentazione di campi estivi e invernali
 - Spese per frequentazione di biblioteche
- 4) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:
- Biscotti
 - Assistenza domiciliare
 - Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
 - Cure di cura
- 5) Per Servizi di trasporto collettivi alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, nei casi di emergenza o servizi pubblici
- 6) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico
- 7) Per Beni e servizi di natura (entro il limite massimo di 200,00 euro annui complessivi)
- Biscotti spesa per generi alimentari
 - Biscotti spesa per acquisti vari
 - Biscotti carburante
 - Biscotti telefonate
- 8) Previdenza Complementare

Art. 185 - Welfare Aziendale integrativo di premi concettuali contribuite

L'impresa, preferibilmente tramite Accordo di Secondo livello sottoscritto con la ISA, o anche tramite Regolamento Aziendale, potrà contrarre il Welfare Aziendale in favore dei Lavoratori dipendenti, ampliando i valori e le destinazioni del Welfare Contrattuale, da versare unitamente alle contribuzioni previdenziali e assicurative fissate a norma del citato art. 51, TUEL.

Inoltre, in aggiunta a tutto quanto precede, l'Accordo di Secondo livello (ex art. 1, comma 187, L. 208/2011) potrà prevedere la destinazione, per volontà del lavoratore, del Premio di Risultato Aziendale alle possibili scelte di Welfare.

Al proposito, è particolarmente agevolata la conversione, totale o parziale, dei valori del Premio di Risultato operante in Previdenza Complementare, sempre in regime di costituzione e con massimale proprio annuale elevato ad € 5.004,57.

TITOLO LI

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - DISPONIBILITÀ

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Tutte le norme della presente disciplina che il presente Contratto sia applicato in Studi di settore, dovranno, con le modificazioni di secondo livello, poter essere convalidate e essere diffondibili nel presente Stato e in tutte le città, appaiono contrarie al principio di uniformità, ovvero di definire in modo unitario le condizioni per il reclutamento, di crescita, di sviluppo, la reperibilità e la propria disponibilità. Non è

inibite alle Contrattazioni di Secondo Grado di modificare i tempi/spazi normativi disciplinati nel presente Titolo, nelle fasi di collocazione oltimo alla situazione aziendale, all'orario richiesto e prestato ed al compiere degli istituti dovuti da garantire al Lavoratore.

Art. 182 - Trasferimento - Trasferta - Rotazione e Comandi - Il Trasferimento, la Trasferta e il Rotazione si hanno equiparata il Lavoratore sia tempo e spazio la sua opera in luoghi diversi della sede abituale di lavoro.

Ingli Nodi plurilocalizzati, il Trasferimento e il Rotazione possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in relazione ad una determinata sede di lavoro.

Art. 183 - Trasferimento - Il Trasferimento opera la stabilità del rapporto di lavoro tra sedi diverse del medesimo Stabilimento. Esso richiede necessariamente il consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla vita personale o quando l'interessato sia eletto o incarico sindacale o pubblico o sia gestore di figlio o equiparato oltimo di un anno, il trasferimento non è possibile senza il consenso dell'interessato.

Il trasferimento non può in ogni caso sottrarre la volontà di mantenere disciplinare oltimo.

Il trasferimento prevede un preavviso minimo di 3 (tre) mesi e di diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenute conformemente alle disposizioni aziendali e al dovere del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, sostanziale nel rimborso delle spese sostenute anche gli costi documentati di trasferta;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato pagamento ad ogni cambio dell'alloggio. Qualora il preavviso di trasferimento sia inferiore a mesi 3 (tre), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 7 (sette) settimane, ridotte di una settimana per ciascuna mese di preavviso fornito, fino al massimo di 4 (quattro) settimane;
4. in caso di cambio del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario corrisposto a alle relative indennità sanitarie;
5. nel caso di Lavoratore appartenente al rimborsato delle spese di trasporto, di cui al punto 1, che preavviso, dovrà corrispondere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun rimborsato carica, inoltre, si riconoscerà per ciascun rimborsato, con i criteri di cui al punto 3, che preavviso, il 50% (cinquanta per cento) della spesa per il tempo in preavviso.

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

Una minor permanenza, che non sia disposta dall'Azienda, salvo diversa accordo tra le Parti o i casi di forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di rimborsato per quota i rimborsati e le indennità di cui ai punti 1, 2, 3, 4, e 5, che preavviso, riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari.

In caso di dimissioni del Lavoratore, le suddette tutele potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto a qualsiasi titolo dovuto, in compenso di TFR.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alle corrispondenti di un'indennità aggiuntiva di trasferta pari a 3 (tre) Retribuzioni Mensili Normali, che sarà aumentata di una mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle tutele da effettuare in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro inferiore al preavviso di trasferimento.

Art. 184 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non consente con la sede ordinaria di lavoro e lo stesso avvenga per l'intera oltimo, ordinaria giornaliera, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali),

9 10 11 12 13 14

di Comprensione/Assicurazione del dipendente, o assicurazioni) in un tempo normalissimo superiore ad un'ora, si configurerà la Trasferta, con il diritto alla relativa indennità.

In tali casi, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro cumulato e d'ufficio eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (qualche sostanziale documentata, nei limiti della normalità e autorizzata), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) **Il rimborso della spesa non documentata**, perché sostanzialmente a carico del dipendente, nelle Trasferite dalla località di impiego mensile giornaliera di € 15,00 (Quindici,00€) nelle Trasferite Estere fino ad un importo massimo giornaliero di € 30,00 (Trenta,ventiquattro,00€) estralocali e non da imputazione contributiva e fiscale;
- b) **Indennità giornaliera, anche detta "indennità di trasferiti", pari a L.111* della dipendente Francesca**, che detiene il viaggio commesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spettano l'intera retribuzione oraria, sarà corrisposta con il 75% (settantacinque per cento) della R.M. L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori della sede abituale di lavoro, perché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali supplementari.

Laddove al Lavoratore viene attribuito incarico comportanti l'esperto di servizi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore, critico di natura delle spese per carburanti, lubrificanti, vitello d'uso, manutenzione e assicurazione, il mezzo stesso corrisponderà un rimborso pari al 60% (sessanta per cento) del costo del carburante R.M.

Tale somma include i costi per quota interessi, tasse di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende la quota relativa all'assicurazione RCA per il rischio conducente e danni coliti dal mezzo a causa d'incidento.

Il Lavoratore, salvo esplicita disposizione del Comitato di assistenza, non potrà essere invitato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere autorizzata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 15 (quindici) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'anno, una diaria giornaliera e un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui al punto a) e b) che precedono.

I dipendenti, che prestano abitualmente la loro opera fuori della sede nella quale hanno residenza del rapporto, si definiscono "trasferriti".

Al trasferriti (produttori, utenti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate debitamente, sarà corrisposta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, e, invece solo per chi natura trasferibile e l'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi previste.

Al trasferriti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

L'Azienda potrà usufruire di trattamento previsto per lo Studio di cui al presente articolo con l'indennità di Studio che viene il Committente delle spese di vitello e di alloggio mensuale. Tale indennità ammonta di € 40,00 giornaliere per l'Italia e di € 75,00 giornaliere per l'Estero, a norma di legge, sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievi fiscali. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al lavoratore saranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

Art. 185 - Differa - L'ipotesi del distacco si configura quando uno Studio, per soddisfare un proprio interesse, possa temporaneamente uno o più lavoratori e disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere svolte nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate o simili.

Nel caso di realtà prive di collegamento patrimoniale con l'Azienda, il distacco potrà riguardare unicamente le attività di: installazione e smontaggio di impianti e macchine, manutenzione straordinaria, trasporti

servizi da e per l'Azienda, particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'attività, con azioni dei lavori di lavaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti.

In caso di distacco l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a fronte del lavoratore, il quale dovrà rispettare le discipline del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un trattamento di mancato dare avvenire con il consenso del lavoratore interessato invece di manovali superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente rievocata la **RTACOM** del livello d'impiego in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la protezione, fermo restando l'adeguamento retroattivo di cui al capoverso precedente, si riferisce alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 306 del presente CCNL, il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 5 (sei) mesi.

Il distacco potrà essere adottato per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive e scientifiche, quando esse comporti un trasformazione presso un'altra produttiva o a più di 50 (cinquant) chilometri da quella in cui il lavoratore presta il lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla direttiva 90/271/CEE, il lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento previdenziale, escluso quello indennità e complementare che siano riservati alle condizioni locali e ai particolari modi di risolvere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il lavoratore accipiti, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in uso per la generalità dei lavoratori a lavoro alle proprie specifiche prestazioni (prestazioni di mansioni, ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggiato di quello riservato ai lavoratori residenti.

Al lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la mobilità all'estero, di cui all'articolo che precede. Per un periodo tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 388 - reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinata prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore si rende disponibile all'Azienda per supportare ad esigenze di lavoro impreviste o singolarmente imponderabili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità del servizio, la funzionalità e la sicurezza degli impianti ed eventuali interventi per l'assistenza e la salute.

La sua di reperibilità non consiste lavorativa e non concorre al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere incaricato dall'Azienda in casi di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previa ordine di servizio con presenza di 7 (sette) giorni.

Sono fatti salvo le sostituzioni temporanee dovute a impreviste situazioni oggettive dei lavoratori incaricati nei casi di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e quindi, nei limiti di disponibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il lavoratore non potrà rifiutarsi di compiere i casi di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al lavoratore per uso di servizio.

Durante i casi di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zona nella quale sia assicurata la copertura telefonica e il temporaneo intervento.

Il lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicurato sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad intervenire immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità provvede di sua iniziativa a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, al quel temporaria comunicazione all'Azienda, assicurando l'assolvimento del Lavoro in Disponibile, o, eventualmente, a altre eventuali soluzioni alla richiesta visto e viaggi all'istesso.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valida ragione, non risponde tempestivamente alla richiesta d'intervento, con gli costi economici l'azienda di reperibilità giornaliera e settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinaria prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti condizioni:

- giornaliera (per 4 ore (quattro) ore nei giorni feriali e 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo/weekend/riposi settimanali);
- settimanale;
- con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni consecutivi.

Quando il Lavoratore in reperibilità viene chiamato uno o più interventi in cui, durante, comprenda dei tempi di viaggio, raggiunge le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicazione all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità e di usufruire del riposo. In tale caso, il Lavoratore non comunque dovrà l'intera indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento del turno di reperibilità, la Azienda riconoscerà al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità conforme ai seguenti valori in euro.

Tab. 7) Indennità di Reperibilità

Livello	16 ore in Giorno-Feriali	24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore in Giorno Feriali e 12 ore in Giorno Settimanale	24 ore in Giorno Feriali e 24 ore in Giorno Settimanale
C1	€ 8,81	€ 13,49	€ 13,49	€ 25,66
C2	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 21,38
B1	€ 7,39	€ 10,79	€ 10,79	€ 20,61
B2	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 19,31

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nel caso previsti di un cliente. Le ore di viaggio, necessarie a raggiungere il luogo dell'intervento o di ritorno, saranno retribuite con la Retribuzione Oraria Normale.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi in uso.

Le ore d'intervento effettuate in Reperibilità, in comprese quelle s.l. "obbligate", risultano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e lavoratore, di riposi compensativi. Essi sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro straordinario con riposi compensativi/lavoro straordinario diurno, notturno/feriale.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo massimo di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando tali l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare all'Azienda l'impossibilità sopravvenuta.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore o impedita l'esecuzione degli interventi, accordi giustificata, non determinerà il diritto alla relativa indennità di Reperibilità.

Art. 187 - Ferie disponibili - Con accordo, la Parti (Azienda e RAC) potranno concordare fobblig, per i lavoratori interessati, di passare la "giornata disponibile", a fronte di un'indennità pari al 40% (quarantesimo per cento) dell'indennità di reperibilità prevista per ciascuna delle professioni.

La "giornata disponibile" assenti all'incarico di tutti i periodi, che possono tale attività al di fuori dell'incarico di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sostanziali e/o sostituirli di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitata ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infermità, provvedimenti concomitanti sulle richieste richieste l'intervento immediato).

Art. 188 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in giorni disponibili, la parte di lavoro in corso scritto-concordo con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, eccezionalmente, nei giorni di riposo e festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta-disponibilità, sia riconosciuta un rimborso spese non documentabili conforme al paragrafo dell'art. 184 del presente CCNL.

TITOLO III

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti ritengono che con interventi grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'organizzazione e nella realizzazione di ambienti graduali. Alle stesse tempi, ritenute la presenza di una conformità, principalmente coerente e massima conoscenza delle norme di legge e di buona tecnica.

Per tale motivo hanno concordato di rivedere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la completa attuazione degli stessi esige un costante dialogo e costante attuazione con l'azienda e un RAPPRESENTANTE e interno all'azienda.

Inoltre, per la regolamentazione della misura per il contratto di lavoro e per la diffusione della diffusione del Piano (CCNL-24) le Parti contrattuali hanno stabilito, appreso all'ultima in Allegato 1 al presente CCNL.

Art. 189 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela - L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui in sintesi riportate:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'attuazione dei rischi e la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la costituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, e il monitoraggio;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'attuazione del lavoratore dall'esposizione al rischio per modi variati (invece la sua persona e l'addizione, ove possibile, ad altre misure);
- l'informazione e formazione adeguata per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di rischi di condotte di buona prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione del fabbricante.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 190 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sistemi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 19 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Esistere di lavoro ha i seguenti obblighi da non parti delegare:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.R.R.);
- la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi.

Il datore di lavoro e il dirigente devono:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- sull'affidare i compiti ai lavoratori, tenersi conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (vd. D.P.I.);
- facilitare l'accesso alle cure a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifici addestramento;
- richiedere l'assistenza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- invitare i lavoratori alla visita medica del Medico Competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio-stato e le disposizioni prese e da prendere in materia di protezione;
- adempire agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- attestare, come occasione didattica, la esigenza di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di ventilare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- occupare tempestivamente il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistiche e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi relativi;
- adottare le misure necessarie al fine della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- in caso di appalti/subappalti, inviare i lavoratori di appalto lavoro di risarcimento, ripenda e scade;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 19 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominati del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano esposti alla mansione lavorativa specifica senza il permesso giudicato di idoneità.

Art. 191 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antidifformistiche e responsabilità civile
- L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un'autolesione contrattuale e

determinare l'obbligo di risarcimento del danno, corrispettivo esente ad senso di causalità tra l'evento dannoso e la condotta omessa.

Art. 192 - Igiena e sicurezza sul lavoro: osservanza delle norme antiodorifondiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reato quando costituisce fattispecie prevista da:

- art. 437, codice penale: "Inquinazione ed emissioni abusive all'aperto contro industrie sul lavoro";
- art. 434, codice penale: "Inquinazione colposa di acque e danni contro industrie e industrie sul lavoro";
- art. 439, comma 1, codice penale: "Inquinazione colposa";
- art. 390, comma 1, codice penale: "Lesioni personali colpose".

Art. 193 - Igiena e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - L'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della delega per le funzioni previste all'art. 198 del D.D.S., il datore di lavoro può delegare, con atto scritto scritto dalla carta, alcuni suoi obblighi e funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto adempimento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Ma delega deve essere data adeguata e temporaria pubblicità.

Come precedentemente specificato, non sono delegabili:

- a) le valutazioni di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 194 - Igiena e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "DVR", di cui all'art. 28 del menzionato D.Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i rapporti contrattuali di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Interinale;
- Lavoro a Somministrazione;
- Lavoro Apprendistato.

Art. 195 - Igiena e sicurezza sul lavoro: obblighi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alle sue formazioni, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008);
- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di Protezione Individuale;
- utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal datore;
- segnalare immediatamente le deficienze del mezzo o del Dispositivo di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatta salva l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, avvisare subito il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rinvenire o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza e di regolazione e di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria e di altri lavoratori;

- partecipare ai programmi di formazione e di aggiornamento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporre ai controlli sanitari.

Art. 196 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - di cui all'art. 56 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- a) assiste ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in scritto alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione invernale, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle iniziative ed ai programmi particolari, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata o, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del mentioned Decreto Legislativo;
- h) promuove l'educazione, l'informazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è di norma, costituito;
- l) partecipa alle riunioni periodiche di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008;
- m) fa proposte in merito alle attività di prevenzione;
- n) esercita il responsabile della azienda dei rischi individuali nell'area della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna penalità di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facilità economiche, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio o causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le norme sociali previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

La Organizzazioni Sindacali autorizzate il presente CCNL al arbitramento per la costituzione in ogni realtà aziendale della Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino le loro attività a norma dell'art. 4 del D.Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno essere tenute durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, del bene e degli impianti e in modo da garantire quanto previsto all'articolo lavorativo.

Prima dell'elezione, i lavoratori costituiranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione lo maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Al sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende fino a 120 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo del suo elenco.

Art. 187 - Formatori e Formazione del RL3 - Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, per l'implementazione del suo compito, avrà a disposizione, nella ditta/ente fino a 30 dipendenti, **15 ore** di presenza settimanale annua, mentre nelle ditte/enti con oltre 30 dipendenti, **24 ore** di presenza settimanale annua.

Ente inteso che, in caso di necessità e comunque se, se richiesta, il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'assistenza tecnica necessaria allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del RL3 dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2014.

I costi per la formazione del RL3, e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2014, relative all'addebiatamento della durata e del contenuto minimo dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 81/2008 e s.m., le Parti confermano che la "Formazione base" per i RL3 e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2014, in merito ai requisiti organizzativi, tecnici e didattiche, in sintesi, rispettando il seguente:

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo

Il soggetto formatore dovrà:

- essere sempre previsto al punto 2 ("Individuazione del soggetto formatore e sistema di accreditamento") dell'Allegato A dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2014;
- essere abilitato ai contenuti (teorici) e strutture organizzative relativi alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologica e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);
- garantire la disponibilità dei profili di competenza per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning quali: responsabilità/coordinateuristi scientifici del corso, monitor/tutor di contenuto, tutor al processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);
- garantire la disponibilità di professionalità di comunicazione con l'utente, in modo da assicurare contemporaneamente l'assistenza, l'informazione, l'ascolto e l'accessibilità (help-desk e chatline).

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di assicurare e di verificare:

- la validità e il comportamento delle attività didattiche di risorse on-line;
- la partecipazione attiva del discente;
- la intercettabilità di ogni attività anche durante il collegamento al sistema e la durata;
- la intercettabilità dell'utente anche delle attività on-line didattiche strutturate in Learning Object (LO);
- la reperibilità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell'utente;
- la modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento, immediate e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti quali:

- **concretità**, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi alle specificità e all'eventuali standard di riferimento;
- **qualità**, intesa come aderenza del punto di vista metodologico tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;

- **partecipazione** insieme come adeguato corso di risposta alle finalità della formazione e sviluppo delle attività e inserimento nel luogo di lavoro;
- **utilità** insieme come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista culturale e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle procedure di cui all'allegato V del citato decreto Stato-Regioni del 7 luglio 2008, le Parti individuano nella forma del colloquio c/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del RAS.

Per tutte le questioni previste, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 298 - Igiene e sicurezza sul lavoro e diritti del Lavoratore - Le Parti fidejussorie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, coinvolgono il professionista in ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dalla Società la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs. 81/2008 e s.l.

La formazione sarà effettuata in azienda/ufficio o presso le Associazioni Editoriali dei Settori di lavoro e Sindacati dei Lavoratori che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Si ricorda che, a norma dell'Art. 35 del D.Lgs. 81/2008 l'attuamento della suddetta formazione comporta l'arresto di 2 (due) o 4 (quattro) ore a l'anno.

Art. 299 - Igiene e sicurezza sul lavoro, punti di controllo e promozione del lavoratore - Ai sensi dell'art. 9 della legge 28 maggio 1978, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 300 - Igiene e sicurezza sul lavoro e diritti delle associazioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivata o meno un infortunio al lavoratore, reati contravvenzionali (art. 30 e ss. del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro è punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro se omette il documento di valutazione dei rischi in assenza degli elementi essenziali di cui all'art. 28, comma 2, lettera b), c) e d) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., o senza i dati di cui all'art. 29, comma 2 e 3, l'ammenda di euro da 1.000 a 2.000 euro se omette, nel documento, mancano gli elementi di cui all'art. 28, comma 2, lett. a), primo periodo e d) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per il preposto

L'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede anche per i preposti con riferimento a tutte le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sanzioni variamente graduite, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, i preposti sono puniti:

- a) con l'ammenda fino a 2.000 euro o l'ammenda da 400 a 1.000 euro per la violazione dell'art. 28, comma 2, lettera a), c), e d) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- b) con l'ammenda fino a 500 euro o con l'ammenda da 200 a 400 euro per la violazione dell'art. 29, comma 2, lettera b) e c) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Sanzioni per i lavoratori

In caso di Art. 20 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., il lavoratore non è considerato per lo svolgimento degli obblighi generali di vigilare sul del macchinario durante altre attività specifiche che ritiene opportuno alle designazioni per la protezione delle categorie. In particolare, l'osservatore è quanto:

- con l'orario fino a un anno e con l'ammontare di 200 e 400 euro per lo svolgimento dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 comma 2 lettere b) c) d) e) f) g) h) e i) e n), comma 2 primo periodo;
- con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 100 euro per lo svolgimento dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 comma 2.

Art. 281 - Igiene e sicurezza sul lavoro Assicurazione - L'Organismo Paritetico Nazionale, attraverso apposite Commissioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolgerà le attività di assicurazione dell'adattabilità e dell'efficienza, attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

In seguito a positive verifiche dell'Organo Tecnico, rilascia all'Azienda che stipula il contratto di assicurazione, l'Invalore Nazionale, con conseguente esonerazione dalla responsabilità amministrativa decisa dalla INAIL.

Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rivolga al sito dell'Ente Bilaterale o dell'Organismo Paritetico Nazionale.

L'Organismo Paritetico Nazionale potrà delegare gli Organismi Paritetici Trilateralari al rilascio delle autorizzazioni sulla base di appositi regolamenti.

TITOLO IV

CONDIZIONI DI LAVORO

DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(In aggiunta le leggi applicabili a tutti i lavoratori)

Art. 202 - DIRITTO DI OPINIONE E DI ESPRESSIONE - Le Parti concordano nell'esigenza di lavorare in un clima di libertà improntato al rispetto di tutte le opinioni, ritenendo inaccettabili qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza o sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Conseguentemente, quindi, si recepisce il principio del Codice di Costanza, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati e connotazioni sessuali, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, intesi sia scopo o l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, ostile ed offensivo.

Lo Studio è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee per evitare il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e promuovere e diffondere la cultura di rispetto della persona, con particolare riguardo all'attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In attesa di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti concordano di affidare all'Ente Paritetico Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie del presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 203 - DIRITTO DI SUPERVISIONE DELLA RETRIBUZIONE - Il Lavoratore ha diritto di ricevere alla normale scadenza il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 10 (dieci) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni annuali riferiscono. La data indicata per la corrispondenza dovrà essere una senza Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o il diritto spedito al lavoratore prima giorno lavorativo.

Il fondo della banca corrispondere la retribuzione mediante assegno (circolari, assegno bancario) o bonifico, purché una volta effettivamente disponibile alla data prevista per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corrispondenza della retribuzione.

Art. 284 - Durata decennale - Qualsiasi contratto sulla retrofazione deve essere presentato dal lavoratore in forma a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Fagi o, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, al ricorso che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di F.I.R., di disavanzo e imputazioni del contratto di contratto contributivo ecc.

Pertanto, in caso di interesse specifico, lo Stato in appalto inviterà il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Associazione Sindacale rappresentativa il personale CCNL e del Patronato di riferimento, anche con verifiche periodiche del versamento contributivo.

Art. 285 - Diritti, poteri garantiti - L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli beneficia di disponibilità di sicurezza e delle qualificazioni previste le disposizioni.

L'azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i contratti e le mansioni specifiche del personale adibito alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 286 - Diritti correlati ad educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a basi di collaborazione e affinità.

Saranno perciò evitati comportamenti ingiuriosi, offensivi e lesivi, dall'arbitrarietà sfociata alla molestia sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 287 - Diritti tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrativa - Lo Studio dovrà versare premi e le contribuzioni obbligatorie INPS e INCI previste dalla Legge (art. 2118 e 2119 del c.c.) e, con l'autorizzazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che sussiste in talmenza a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuta.

Lo Studio dovrà quindi adempiere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste dall'Ente Bilaterale per il finanziamento del sistema contrattuale, per l'Assicurazione sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita.

Inoltre, per effetto dell'art. 277 che precede, il Lavoratore avrà diritto di vedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca della Cte ai lavoratori dipendenti della stessa-funzione di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di acquistare i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 288 - Diritti Visite mediche preventive e periodiche - Il Datore di Lavoro, al fine del risarcimento del danno, al fine della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO IV

CONDIZIONI DI LAVORO

DEVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(In allegato in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 289 - Doveri di diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto lui affida (mobili, attrezzi, macchinari, attrezzi strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (fiume compreso) durante il lavoro.

È vietata fumare in tutti i luoghi di lavoro, non sono ammessi durante il lavoro apparecchi elettronici personali quali cellulari, tablet, iPad e simili.

Art. 208 - Doveri fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'Imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercio, lavorazione e servizio, o fornire uno in modo da poter nuocere ad uno pregiudizio [art. 2105 c.c.].

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può accettare incarichi di lavoro, direttivi, presso, l'azienda, ecc.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 211 - Doveri collaborazione - Il lavoratore:

- deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo i rischi, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli obblighi, delle norme di legge vigenti e del presente CCNL;
- deve collaborare con i colleghi e con i superiori per consentire a quest'ultimo, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- ha l'obbligo di riservare, salvo giuridico impedimento, le comunicazioni formali aziendali, eccezion fatta;
- per il dovere di collaborazione, non può rifiutare di svolgere il lavoro straordinario e i regimi di flessibilità richiesti dall'azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore;
- deve comunicare all'azienda ogni cambiamento rilevante al fine del rapporto di lavoro, in particolare quelli relativi:
 - matrimonio e residenza, sia durante il servizio che durante la vacanza;
 - indirizzo di posta elettronica personale, se utilizzata per la trasmissione del Corrispettivo e delle Comunicazioni aziendali;
 - incremento dello Stato di famiglia, che modifichi la misura degli assegni familiari o di altre competenze;
 - stato di gravidanza, non oltre il termine massimale in cui viene a trovarsi la lavoratrice.

Art. 211 - Doveri riservatezza - Il lavoratore è tenuto al segreto professionale e, dall'assunzione, s'impegna a mantenere il suo obbligo di riservatezza e a non rivelare o divulgare a terzi in alcun modo, direttamente o indirettamente, fatti e informazioni di ogni genere di cui avrà conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni.

In particolare, non sono che ciò intendendo riservato, non potrà rivelare informazioni, dati e documenti che siano relativi all'organizzazione, ai metodi e procedimenti, al sapere tecnico e tecnologico, ai progetti, ai metodi commerciali, alle strategie di vendita, alla clientela e, più generalmente, ogni informazione riguardante l'azienda, con come eventuali altre realtà di gruppo.

Inoltre, il lavoratore s'impegna, per tutto la durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale Patto di non Concorrenza e successivamente personalmente o per conto di terzi, le conoscenze da lui acquisite in ragione delle sue mansioni o per la sua appartenenza all'azienda. La violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del lavoratore darà diritto all'azienda di esigere l'integrale risarcimento dei danni e dei costi causati alla stessa.

Art. 212 - Doveri correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario intercorso con lo Studio, deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza, deve utilizzare le distinzioni telefoniche e telefoniche nei limiti d'uso previsti dallo Studio ed astenersi dall'involare copie di dati, ordini e simili senza autorizzazione scritta dello Studio.

Art. 204 - Doveri educativi - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con regolarità oraria e puntualità, di osservare i regolamenti del collegio, della Azienda e dell'ente che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con la Società.

Art. 210 - Doveri rispetto dell'orario di lavoro - Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e sottostare alle formalità previste dalla Società per il controllo delle presenze, con espressa divieto di fare variazioni non autorizzate ai cantieri manomane e alle altre sostituzioni di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il lavoratore che non avrà fatto la regolare registrazione del tempo lavorato, nei modi previsti dall'Azienda, sarà considerato "assente" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "assente".

Il lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali della Società e di trascorrervi al di fuori dell'orario di lavoro prescrito, se non per ragioni di servizio con preventivo autorizzazione.

Art. 216 - Doveri Sorveglianza Sanitaria - Qualora si sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il lavoratore non potrà rifiutarsi di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 30/03/08 e s.m.i.). Il lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione previste dagli artt. 27 e 28 del D.Lgs. 30/03/08 e s.m.i.

Art. 217 - Doveri giustificazione assenza - In assenza, salvo il caso di provata impedimento, devono essere immediatamente giustificati prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio e della continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, non dritta della Società ad instaurare procedimenti disciplinari e a trattare la scissione diretta e indiretta assente.

Art. 220 - Doveri personali - Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non può intervenire senza autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nell'ambiente di lavoro se non compreso nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 218 - Doveri entrata e uscita - Il lavoratore sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al rientrare il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora e mora'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che prevede devoto intervento, a seconda che il titolare sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono costituite con l'orologio manomane della sala di lavoro (badge, cartiere, affisso, ecc.).

Art. 226 - Doveri Visite d'Inventario e di controllo - Il lavoratore non può rifiutarsi le visite d'inventario degli oggetti, strumenti e attrezzi affidati.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 308 del 30 maggio 1978.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre nello Studio bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che strettamente necessari al suo lavoro o per personali e dimostrati necessità.

Art. 225 - Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico della Società. Perimenti, sarà a carico della Società le spese relative agli indumenti che i Lavoratori stanno tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Società di, inoltre, tenute a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà comunque in nessun caso sottoporre via mezzo o non-disposizione, potrà apparire alcuna modifica se non dopo aver richiesta e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, senza contestazione formale dell'azienda, darà alle Società il diritto di ritenere nella competenza dello stesso per il danno subito. In caso di modifica del rapporto di lavoro, indumenti, divisa, strumenti e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere consegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento della suddetta dotazione per colpa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione ed al rimborso.

Art. 212 - Divisi - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Clienti diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con lo Studio, il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell'ambito di lavoro non sono consentite le sceltive, le vacanze di firma e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1978.

Art. 213 - Poteri Disciplinari - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Lavoro di compiere le infrazioni e adottare i provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni, mancanza, dell'eventuale recidiva e delle circostanze concomitanti.

Conseguo dell'assunzione disciplinari e del recupero i comiti comportamentali e, per tale motivo, le pene sono progressive.

La recidiva, per quanto prevista, assume particolare gravità, con conseguenze sanzioni specifiche.

Art. 214 - Fatto di non concorrenza - Per ciò pattuito la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa non regolerà dall'art. 2125 c.c., in caso di violazione del fatto di non concorrenza, lo Studio avrà diritto alla ripetizione del suo capitale rimborsato a tale titolo, oltre all'eventuale risarcimento e del danno documentato.

Art. 215 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni e limitazioni del diritto derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.

TITOLO I/II

GRUPPO DISCIPLINARE-ALTRI POTERI DELLA SOCIETÀ

(Da allegare in luogo aziendale a tutti i Lavoratori)

Art. 216 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

A. Controlli e.d. "offshore"

Come previsto dall'articolo 4 della Legge n. 300 del 1978, per la tutela del patrimonio aziendale e per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali potrà anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datori di lavoro e SIA/BIET o Autorizzazione della sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più centri territoriali, della sede centrale dell'ispettorato nazionale del lavoro.

In assenza di Accordo collettivo o Autorizzazione dell'ispettorato nazionale del lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controlli da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di maggior valore dagli accessori e delle parti e/o ricambi da originare o acquistare e di servizio, non sarà necessario il preventivo accordo o autorizzazione.

L'utilizzo di tali dispositivi delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore, a sua richiesta, adeguata informazione, dei modi d'uso e di controllo.

I singoli Studi dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione delle esigenze tecnologico-produttive presso lo Studio.

In caso di violanze dei dati acquisiti senza preventiva informazione al lavoratore, saranno applicabili le sanzioni anche penali previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A, e B, saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (attività disciplinari, organizzazione di premi, ecc.), purché vi siano state le informazioni dovute e siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano state fornite forme di correzione, anche solo potenzialmente, persecutorie, nel caso di reato del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 227 - Potere Disciplinare - L'infrazione dei doveri disciplinari comporta il diritto del Datore di lavoro a comminare i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione mensile;
4. sospensione dalla retribuzione del servizio per un periodo non superiore a 15 (diciquinque) giorni lavorativi dalla scadenza della contestazione e di richiederlo, il contempo, di essere ascoltato dal Datore, anche facendosene assistere da un delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'ascolto normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, mediante la contestazione formale scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo pignorata concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali previsti;
5. licenziamento disciplinare per giusta causa.

Al fine dell'evacuazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale al lavoratore dell'addebito e scritto a sua difesa. Tale contestazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere l'individuazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume violata.

Il Lavoratore avrà la possibilità di presentarsi, in proprio o con delegato, agli uffici contestatori (cinque) giorni lavorativi dalla scadenza della contestazione e di richiederlo, il contempo, di essere ascoltato dal Datore, anche facendosene assistere da un delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'ascolto normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, mediante la contestazione formale scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo pignorata concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali previsti.

L'udizione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentarsi in proprio giustificandosi, e dovrà essere contestata alla stessa con rappresentanza a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e via post elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Art. 228 - Sanzione rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (ad "escluso specifico"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi e che, pur non avendo determinato un danno effettivo alla Società, siano potenzialmente dannose, a titolo esemplificativo:

- a) non rispetto la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetto le disposizioni contrattuali e aziendali formalmente ricevute;
- c) senza giustificato motivo, ritardo l'inizio del lavoro o la ripresa o un anticipo la scadenza, determinando perdirettamente l'orario di lavoro svolto;
- d) mancato di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nella propria mansione senza aver causato danno apprezzabile (art. 209);
- e) sia relative ai comportamenti già sanzionati con richiamo verbale.

Art. 219 - Sanzione multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della L.103), nei confronti del Lavoratore residente in mansioni che fanno gli elementi imprevisti verbali e/o scritti, che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario alla Società, ma esente da mancata diligenza.

Il titolo esemplificativo:

- a) omessa firma (subordinazione nei casi unici del superiore);
- b) sia receduto nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione sia receduto nel ritardare l'arrivo del lavoro o la risposta o ne anticipi la consegna;
- d) omessa con negligenza o colpa l'esecuzione il lavoro affidato;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro o di adempiere ai compiti e restrizioni profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia allo Studio di ogni mutamento del proprio domicilio o residenza e di ogni mutamento della propria dimora;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dello Studio;
- i) non dia immediata notizia alla Società di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'fortunato;
- l) in presenza di lavoro in stato di forte sbalzo utile o di costante pericolo o insopportabile;
- m) commetta reati in qualsiasi infrazione che abbia gli dati originari e imprevisti scritto.

L'importo devoluta dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale, ferma restando che, nel caso del punto c) e f), è impegnato il diritto dello Studio di tassare il corrispettivo del tempo non lavorato. Pertanto, è improprio il diritto della azienda al riacquisto degli eventuali danni causati dal lavoratore per mancata diligenza.

Pertanto, è improprio il diritto e autonomo diritto aziendale al riacquisto degli eventuali danni causati dal lavoratore per mancata diligenza (art. 219).

Art. 220 - Sanzione sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arretrati causa alla cura ricevuta in uso o inabitazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o di costante psicofisico o insopportabile;
- c) non dia immediata notizia allo Studio di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o le malattie;
- d) deceda in modo non verbale l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile alla Società;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni, oltre 2 giorni, o per il massimo delle suspensioni / 15 giorni;
- g) lasci dove ciò è vietato, senza permesso pregresso alla incolumità della persona o alla sicurezza delle cose;
- h) resti per la prima volta senza giustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- i) manchi o sia gravemente parca nella collaborazione dovuta allo Studio;
- j) preli lavoro etilico/perico o altro, senza le condizioni che lo autorizzano (Art. 222);
- k) senza giustificazione, non risponda alle chiamate di reperibilità o non offra gli interventi richiesti;
- l) commetta reati specifici nelle situazioni che abbiano gli dati originari a multa o a imprevisti scritto.

Oltre alla costante disciplina della sospensione, è impegnativo il diritto della azienda al risarcimento dagli eventuali-fiscali causati dal lavoratore per mancato-diligenza.

Inoltre, nel caso b), c) ed f), che prevedono, l'azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 231 - Sanzione licenziamento per giustificato motivo oggettivo (con preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza adeguata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 3 (tre) giorni consecutivi, e per più di 15 (quindici) giornate nell'anno solare;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo VIII;
- c) commetta reati che nell'ambito delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, potenzialmente lesive o cause di casi gravi e parimenti al Lavoratore, ai suoi colleghi o all'azienda;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Studio e violazione del segreto d'ufficio;
- e) dimetta o sia infortunato o superprofessionale via, lavoro, servizio-per causa di lavoro o in itinere;
- f) al di fuori dell'orario di lavoro venga, in occasione o nell'attività dello Studio, prestatosi lavorativo per conto proprio o altrui;
- g) reiteratamente abbia o mantenga un comportamento ottuso nei confronti della Azienda, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- h) inadempire o ritardare costanti dello Studio, senza essere personale beneficiario ma esponendo l'azienda a rischi;
- i) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso dell'orario di servizio;
- l) abbandonare ingiustificatamente il posto di lavoro di custodia con effettivo rischio di danno potenziale alla Società;
- m) partecipare a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, per senza manifestare pentite di rievocare l'incidente;
- n) abbia commesso reati nei confronti della Azienda, con violenza, coazione o abuso d'autorità, per senza manifestare pentite di rievocare;
- o) abbia commesso "mobbing" preavviso, per senza manifestare pentite di rievocare;
- p) in caso d'incidente subito per responsabilità di un lavoratore, responsabile non commesso il coinvolgimento e gli oneri del terzo responsabile, determinando con grave nocumento alla Società (per di un mese di retribuzione lorda);
- q) durante l'esperienza, averché non affidata, la gestione di personale secondo le norme dell'Azienda, per di opera sottobita non occasionalmente culturale, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- r) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azioni non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore;
- s) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere professionali e la sicurezza del cantiere o l'integrità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- t) riproduca o esporti senza o sfregi, di macchine, di strumenti o di altri oggetti o documenti di proprietà della Azienda o del Committente;
- u) commetta grave o/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Manuale di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi degli art. 4-6 7 del R.leg. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di Legge e/o disposizioni contrattuali;
- v) sia partecipativo nella mancata o cattiva collaborazione;
- w) commetta reati specifici, nell'ambito dell'attività lavorativa, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione della retribuzione e del servizio.

Art. 232 - Sanzione licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

In alternativa tra il licenziamento "per giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo", dal punto di vista della causa, si distingue per la presenza o meno della possibilità di proseguire, anche improvvisamente, nel rapporto di lavoro, mentre dal punto di vista economico, si riferisce al risarcimento a meno del periodo di preavviso che, come nota, potrebbe essere costituito dalla relativa indennità.

Finché il lavoratore "per giusta causa" impone precisi obblighi, immediatamente, irrevocabili, lesione del rapporto fiduciario per il gravità dei fatti contestati, sospensione cautelare non disciplinare, possibile autorizzazione del lavoratore in caso di demerito morale "giusta causa" e "giustificata motivo", in base autorizzativa, anche in attesa di tutela dei diversi interessi in gioco, compiendo, in tutti i casi, obblighi di condotta d'incarico, "per giustificato motivo oggettivo" piuttosto che quello "per giusta causa".

Il licenziamento per Giusta Causa si applica nei confronti del lavoratore che commette infrazioni che risultano da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irrevocabile lesione del rapporto fiduciario.

Articolo inapplicativo:

- a) violi l'obbligo di fedeltà alla Società, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate o/o riproducendo o esportando documenti, dati, libri, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà della Società o del Comitato;
- b) svolga, in concorrenza con l'attività dello Studio, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c) sia qualitativamente nella categoria durante l'orario di lavoro attività estranee allo Studio;
- d) nel corso della malattia o dell'invalidità (professionali o non professionali) o dell'asspettativa, assenti non retribuiti, precisi lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, in compenso della par affezione nel lavoratore stesso;
- e) non si presenti al lavoro o non firmata alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni del termine del periodo di aspettativa di cui all'art. 131 del presente CCNL;
- f) assumi stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di paralizzare illegittimamente l'attività INPS o INAIL, o/o la relativa integrazione datoriale a tuoni benefici, anche indiretta, della fondamentale qualificazione professionale dell'infortunato/malato retrospettivamente;
- g) senza impedimento sia assenti ingiustificati dal lavoro da otto-cinque giorni;
- h) commetta nei confronti della Società furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili atti;
- i) trasferisca le cartelle contabili della Società, trasferendo personale benefici;
- j) abbandonati ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguenze dannose alla Società o al Cliente;
- k) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o del collegio, con pericolo di reiterazione;
- l) abbia commesso comprese o maledette verbalità con rabbia, reazione o abuso d'autorità, con pericolo di reiterazione;
- m) abbia commesso reiterative comprese o maledette comportamenti di "bullying";
- n) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'integrità del personale o del pubblico o/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali dello Studio;
- o) partecipi o rissa sul luogo di lavoro o rievga gravissime minacce od offese ai collegi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'attività;
- p) lanci oseri od possa provocare pregiudizio alla integrità delle persone od alla sicurezza degli impianti e delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incarico in una delle mansioni del presente articolo, la Società, con effetto immediato, potrà disporre la **sospensione cautelare, non disciplinare** per un periodo non superiore a 25 (venticinqu) giorni, al solo fine di sospendere l'esercizio della procedura di costruzione ex art. 7, L. 308/1978.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento "per giusta causa", il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo o retributivo assicurando la qualità di "asspettativa non retribuita", con la relativa inaspettata, oltre che delle afferenti contribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 50% dell'aliquota ordinaria del Lavoratore.

Qualora la Società non proceda all'licenziamento "per giusta causa", salvo diversa accordo conclusa con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere revocato.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati e tenuti, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

I danni e le perdite imputabili ad accertate dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare ritorsioni per il lavoratore, dovranno essere preventivamente e tempestivamente comunicati al lavoratore (ex art 7 L. 308/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (diversamente e equitativamente valutato), sarà trattato (contenzioso) dalla vertenza mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della **Ripartizione Individuale di Fato**.

In caso di violazione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattamento redditizio potrà essere effettuato all'intero ammontare di quanto spetta al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LVII

ESCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 234 - Recusa dello Studio - Forme sostanziali quanto previste dalla L. 15 luglio 1946, n. 604 e L. 30 maggio 1979, n. 308, così come sostituite dalla Legge 11 maggio 1998, n. 308, e dalla L. 91/2002 e dal Decreto Attuativo della Legge Delega 183/2002, l'Assente potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" e per "giustificate motivi oggettivi" o per "giustificate motivi soggettivi".

Recusa per "giustificate motivi soggettivi" (non prevista)

Si fa, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1946, in caso di malattia esistente il periodo di compare contrattualmente previsto e in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così gravi da impedire la prosecuzione stessa provvisoria del rapporto di lavoro.

Non essere consentite per le fattispecie e i casi di cui all'art. 230 o nel caso di recesso specifico nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurisanzione generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato la revoca della sospensione.

Recusa per "giustificato motivo oggettivo" (non prevista)

Si fa nel caso di soppressione del posto di lavoro (diversamente individuato) o di altri posti (diversamente individuato plurimo) di lavoro (fino al massimo al quattre lavoratori) negli uffici (rispetto) giorni di calendario. Riposare tal. fuori il lavoro oltre almeno la procedura di licenziamento collettivo).

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, individuale o individuale plurimo, per "giustificato motivo oggettivo" in caso di concreta insidienza di saggi motivi all'organizzazione del lavoro e incidenti sulla posizione lavorativa del dipendente. Prima di dar corso a tale licenziamento, il Datore dovrà verificare, con estrema cura, di non avere possibilità di ricollocare il Lavoratore adibendo a mansioni alternative ritenute utili al suo migliore livello d'inquadramento (art. 236 l.c.). In tale caso, il Datore dovrà dare notizia anche nella lettera di licenziamento, fermo restando che, in caso di contestazione legale, dovrà provare analiticamente accurate le condizioni (efficienza dell'azienda "parentale" e impossibilità di impiegarlo professionalmente in altre mansioni).

In caso d'impresa plurisettoriale, l'obbligo di accettare le possibilità d'impiego del Lavoratore rendere in mansioni diverse da quelle inquadrate, dovrà esaminare l'area e le aree aziendali costituenti un unico centro d'imputazione del rapporto giuridico, entro il quale opera il Lavoratore stesso, essendo esclusa la area o le aziende operativamente autonome.

Anche la sopravvenuta insidienza fuori del licenziamento costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento qualora lo stesso non possa essere adito a mansioni equivalenti o anche inferiori, compatibili con il suo stato fisico, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo il suo quadro organizzativo.

Per la disciplina del licenziamento durante il Periodo d'Inquadramento "CCNL-IP", si riferisce alle normative vigenti in materia.

Recusa per "giusta causa" (non prevista)

Si fa quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 233 del presente CCNL.

Resoluzioni consensuale

Si ha raggiunto la consensualità quando per mutua volontà delle parti che lo fanno sottoscrivita. Le Parti sono considerate le date di effettiva sottoscrizione, la regolamentazione dei termini di prescrizione e la definizione della relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione consensuale avvenga al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con le discipline oggi vigenti, ha il diritto di richiedere l'indennità di dislocazione abitativa della INAIL.

Per la disciplina dell'obbligo di consultazione delle dimissioni, introdotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 28 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 231 - Rescisa del Lavoratore**Dimissioni per giustificato motivo**

Sono determinate da un grave inadempimento dello Stato quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrisponderle la retribuzione. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi.

Il Lavoratore che ricorre ha l'obbligo del preavviso contrattuale.

Dimissioni per giusta causa

In caso di ritardo nella corrisposizione della retribuzione superiore a 90 (novanta) giorni, essendo tale grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza alcun preavviso e, secondo le normative vigenti, con diritto alla NASpI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, deve riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'assenza versamento da parte dell'Azienda del contributo previdenziale;
- una subito-malevole variazione c/o mobilità;
- la presenza di comportamento offensivo e ingiurioso del Datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni sostanziali "in pectus" delle condizioni di lavoro o sopralocali previste dall'azienda;
- lo spostamento del Lavoratore da una sede all'altra senza che esistano le compatte ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dall'art. 2163 del codice civile.

Dimissioni disposte in esecuzione di ordine allegato dell'Azienda

Il Lavoratore ha diritto di rassegnare le proprie dimissioni senza alcun obbligo di preavviso, in caso di esecuzione del lavoro disposto dall'Azienda senza retribuzione c/o accesso alla Cassa - che oltrepassi i 30 (quaranta) giorni, salvo diversa Accordo tra Azienda e NASpI per il prolungamento di tale termine (art. 173 del CCNL).

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devesse essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del resciso, mediante la procedura telematica (indicata dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2001) o tramite modalità e seguenti canali:** direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o via l'Associazione dei Patronati e delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilanciato.

Non è richiesta l'empowerment della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 (Consulazioni Sindacali) giudiziali e Commissioni di Conciliazione).

Per la disciplina del codice di condotta delle dimissioni nei casi di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all'art. 28 del D.Lgs. 151/2001.

Art. 234 - Periodo di prescrizione - Il periodo di prescrizione contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie del dipendente marittimo, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti.

La parte che riceve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Lorda annua che sarebbe spettata per il periodo di mancato e insufficiente preavviso. Tale indennità costituirà, quando dovuto al Lavoratore, un'aliquota sugli effetti del computo del T.F.R. I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per entrambe le Parti coinvolte sono i seguenti:

Scala	Fino a 1 anno d'anzianità	Da 1 fino a 20 anni d'anzianità	Oltre a 20 anni d'anzianità
Quadri, A1 e A2	60 giorni	75 giorni	90 giorni
B1, B2 e C1	45 giorni	60 giorni	75 giorni
C2 e B3	30 giorni	45 giorni	60 giorni
D2 e Lavoratori Esclusivi	30 giorni	30 giorni	30 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

In caso di Contratto di Apprendistato, il periodo di preavviso sarà commisurato al livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Al Lavoratore preavvisato di licenziamento, a sua richiesta, dovranno essere concessi liberi permessi per la ricerca di nuova occupazione, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario.

TITOLO VIII

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 227 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti già assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri d'allineamento, ferma restando la possibilità per le Parti di ricorrere eventualmente ad ulteriori miglioramenti ad personam:

- Allineamento retributivo** - Il Lavoratore dovrà essere comunque liquidato secondo il livello professionale corrispondente all'effettivo anzianità svolta presso l'Azienda e con riferimento alle Dichiarazioni, Profili ed Esempificazioni della Classificazione del Personale pagata dal presente CCNL. Quanto precede, normalmente determinerà la massima corrispondenza formale tra il precedente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di appello, per il diverso contenuto professionale delle rispettive Dichiarazioni e per le diverse scale parametriche contrattuali.
- Allineamento retributivo** - Riferendo il criterio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una retribuzione lorda annuale peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL, dovrà rimanere invariata, sempre fatta salva eventuali modulazioni migliorative. Nell'applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata:
 - dalla **Attribuzione Funzionale Minima Contrattuale Mensile** prevista per l'anzianità lavorativa di servizio prestata;
 - da un eventuale importo a titolo di "Riparazione arretrata ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo stesso precedentemente dovuto.
- Allineamento normativo** - I benefit normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti ad personam fino allo scadere del CCNL di provenienza. Eventuali in deroga, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL. Il limite delle Parti aziendali coinvolte, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del

presente CCNL, riconoscimento al Lavoratore, con Accordo unitario ex art. 403 cpa), un'indennità sostitutiva "Una Tantum" che risarcisca la perdita anticipata delle eventuali e più favorevoli evoluzioni normative progressive.

Le Parti concordano sull'importanza che l'Alleanamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantire la serietà e la sostanzialità, consigliano di affidare il servizio di Alleanamento presso la Commissione Arbitrale Nazionale di Garanzia, Interposizione, Certificazione e Conciliazione.

TITOLO LIX

DISCIPLINA PENSIONALE

Art. 238: Le Parti ricordano l'obbligo di assoggettare a contribuzione pensionabile le retribuzioni (con inasprimento erogate o, qualora inferiori, gli importi mensili che sono annualmente deflatti quali "Minuscola Contribuzione INPS", per il 2021 pari ad € 1.273,48).



Allegato I

ACCORDO INTERCONFERENZIALE DELLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 30 Settembre 2021, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante l'Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato:

A.SI.CE.T. Associazione Nazionale Consulenti Tributarie - C.F. 93811800428, con sede in Roma alla Piazza di Via la Spina n. 74, in persona del suo Presidente Celestina BOTTONE;

A.A.M. Associazione Liberi Imprenditori - C.F. 96837180170, con sede in Genova (GE) alla Via Giovanni Quaresima n. 145, in persona del suo Presidente Giovanni GIANNINI;

A.N.A.P. Associazione Nazionale Aziende e Professionisti - C.F. 91903440981, con sede in Roma al Viale Argentina n. 208/84, in persona del suo Presidente Romano PETRUCCI;

Confederazione A.R.P.A. | Associazioni Europee di Professionisti e Imprese - C.F. 91977000909, con sede in Roma alla Via in Lucina n. 10, in persona del suo Presidente Mino DIBB;

7

E.L.L.P. Unidatato Europeo Lavoratori e Professionisti - C.F. 91781160166, con sede in Roma alla Via Egitto Lotti n. 38/38, in persona del suo Segretario Generale Giovanni CINTIVELLA;

Preavviso

Le Parti riconoscono che l'Apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso del giovane nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, in particolare negli Studi alle Confederazioni Tributarie e Tributarie, Studi Professionali e Centri di Elaborazione Dati, concorrendo così allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale per la previsione legale di visite coordinate, è essenziale per far rivivere la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in quelle periodi di crisi di mercato e occupazionale.

Per tanto esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto stabilito dal D.Lgs. 40/2005.

Art. 1 - Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale - Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutti gli Studi o Società che applicano il CCNL delle Professioni Editoriali e Giornalistiche aderenti alle Confederazioni Nazionali o Regionali sottoscritte.

Art. 2 - Definizione - L'Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione del giovane, il cui è "cuius visum", in quanto a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 3 - Caratteristiche del Contratto di Apprendistato - Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta al fine della prova e dovrà contenere l'individuazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista al fine della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale d'impiego;
- del Tutor e del docente aziendale.

- della durata del contratto;
- di ogni altra informazione richiesta per legge e Contratto in sede di sottoscrizione.

Art. 4 - Piano Formativo Individuale (PFI) - È un documento che integra il contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista. Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato dall'azienda, in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Datore di Lavoro, Tutor e Apprendista) in sede d'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiedere l'Attestato di Conclusione alle previsioni del CCNL applicato.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere conforme alle schemi predisposti dalle Parti e allegati al presente Accordo.

Tutor e Referente aziendale

Il Tutor o Referente aziendale, su designazione del Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, e almeno pari, a quello in cui l'Apprendista sarà impegnato al termine dell'apprendistato, che svolgano attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e aver una esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultima requisito non si applicherà nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire l'Apprendista/ Apprendista nel percorso formativo, valutare periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare iniziative educative.

Contenuti della Formazione

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua progressiva esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione delle realtà aziendali e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di cui è parte del sistema aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza e applicazione delle basi teoriche, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e degli impianti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
 - o i diritti e i doveri del lavoratore;
 - o le fonti normative;
 - o il CCNL applicato;
 - o la comunicazione interpersonale applicata allo scenario del lavoro;
 - o la comunicazione in lingua straniera;
 - o l'utilizzo delle comunicazioni informatiche.

La formazione, se viene firmata il cui programma, modi e durata dovranno essere previsti nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali e, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi verificati dall'Ente Bilaterale e integrato dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. competenze trasversali.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. e-Learning nell'ambito delle progettazioni formative coordinate dall'Ente Bilaterale.

L'Azienda dovrà dare tempestive comunicazioni alla Regione della scelta formative teorico pratiche (tramite l'Ente Bilaterale o strutture convenzionate).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:



- ✓ affiancamento al personale qualificato;
- ✓ addebiatamento pratico sul lavoro;
- ✓ lezioni n°/e teoriche;
- ✓ seminari;
- ✓ visite aziendali;
- ✓ formazione a distanza;
- ✓ utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- ✓ partecipazione a Corsi, Fiere, Congressi, ecc., in particolare a quelli organizzati dalle Associazioni Editoriali di riferimento;
- ✓ altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

La formazione interna comprenderà sia quelle "pratiche" di spiegazione, istruzioni e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quelle "teoriche" sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro dovrà essere effettuata secondo le previsioni di legge e, gratuitamente, dovrà essere svolta occupando il (del) mese di apprendistato.

La restante formazione professionale potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in coerenza funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

La durata della formazione non potrà essere inferiore a quanto previsto all'art. 14 del presente Accordo Interindustriale e dovrà essere svolta in costanza di rapporto.

Esso deve essere riportato nel "Piano Formativo Individuale".

Art. 5 - Periodo a Fatto di prova - Il contratto di apprendistato potrà prevedere un periodo di prova entro il quale la Parte avvantaggiata ha diritto di recedere dal rapporto di apprendistato, senza costi a pagamento. Tale periodo, a pena di nullità, dovrà essere oggetto per scritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del fatto non disciplinato dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'apprendista.

Art. 6 - Periodi di apprendistato - I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, anche presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima intervenuto con il medesimo datore e riferita alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto d'apprendistato.

Art. 7 - Titoli contrattuali nell'Apprendistato - Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni contrattuali (in materia di ferie, permessi, Inq. Editoriali, ecc.) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici), gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Inq. Editoriale e alle relative prestazioni.

Art. 8 - Doveri dell'azienda - Il Datore ha l'obbligo di:

1. impartire a fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari stadi formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni tributarie e continue o analoghe forme di lavoro;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario e supplementare eccedente le 118 (centonottantotto) ore per anno solare. Il reclutamento del fatto che precede eventuali tempi di formazione tributaria interna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manutenzione e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alle mansioni per le quali è stato

1. attività;
2. secondo i permessi scolastici necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
3. secondo l'Apprendista, senza operare trattamento diverso sulla distribuzione dei permessi necessari per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel biennio congruo;
4. in caso d'interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attraverso l'attività formativa svolta;
5. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dell'attività dell'apprendistato;
6. rispettare tutte le previsioni legali in materia di apprendistato.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4, non sono considerati lavori di mansuetione quelli svolti in attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento o l'affiancamento al Tutor o cura la guida di altre lavoratrici qualificate, quelli di ricevimento del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 9 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

1. seguire le indicazioni del Tutor, dell'Azienda e della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare regolarmente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali identificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di ore settimanali ed il quinquante) ore nella giornata di riposo (normalmente il sabato);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali regolamenti interni dell'azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di apprendistato.

Art. 10 - Prolungamento del periodo di apprendistato - In caso di assenza con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) superiori a 90 (trenta) giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato, al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni esatte da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 11 - Assenze e permessi - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia di licenziamenti, gli Apprendisti saranno assenzati ai pari dei lavoratori qualificati. Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dal trattamento d'integrazione salariale.

Art. 12 - Durata prova e attribuzione della qualifica - Esiste la possibilità recesso a causa viziata del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto. In caso che l'azienda receda, se darà comunicazione all'altra parte al termine del periodo di formazione. Pertanto, il preavviso di 30 (quindici) giorni salari decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, pena in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali ed esclusione degli eventuali periodi di assenzità.

Art. 15 - Licenze in contante di "protezione" - Nel rapporto di lavoro subordinato al corso del periodo di "protezione" nel quale vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificata motivo e cumplimiento del termine, quali:

1. il periodo ininterrottamente dal giorno della richiesta della pubblicazione del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo ininterrottamente dall'inizio della maternità fino ad un anno di oltre del bambino;
3. in casi di malattia, infermità o impedimento.

La Partì ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia sindacabile al recesso per giustificato motivo, ed è quello per cumplimiento del termine, per presentando alcuni elementi di carattere delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1, tenuto conto che il recesso matrimoniale ha una durata prevista di 12 (twelve) giorni e oltre, il 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenza superiori a 30 (trenta) giorni, la Partì ritengono che il recesso possa effettuarsi anche se il termine solo entro un anno dalla pubblicazione o celebrazione del matrimonio, con il solo scatto del previsto di cui al precedente art. 12.

Il licenziamento di tale genere non può subentrare alla richiesta, da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

In riferimento al punto 2, se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "protezione", l'azienda che intende recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare le seguenti procedure:

- A. comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, l'intenzione di porre fine al rapporto di lavoro del contratto di apprendistato nel rispetto del termine e dei modi di prescrizione di cui all'art. 12 del presente Accordo;
- B. alla fine del periodo di interruzione o di sospensione degli effetti del licenziamento, l'azienda comunicando al lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del previsto dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

In riferimento al punto 3, la malattia interviene dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 4) dell'art. 1 della L. 91/1982, non avrà effetto reprobatorio, per cui l'effettiva occasione avverrà al compiersi del presente, o al termine del contratto di apprendistato qualora il presente sia scaturito dalla relativa infermità.

La malattia interviene prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, in caso di proposta superiore a 30 (trenta) giorni, determinando il prolungamento del contratto di apprendistato nel senso previsto dal precedente art. 12.

Quando la proposta complessiva, anche riferita a diversi eventi successivi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà scaturita e la comunicazione di recesso ed i suoi effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di protezione lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista mantendrá "in prova" tale qualità e beneficerà delle ulteriori contributive previste per i 12 mesi successivi all'attivazione della qualità.

Art. 16 - Proporzioni numeriche e livelli di assunzione - Il numero massimo di Apprendisti da assumere in azienda, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, è sempre indirettamente e determinata stagionalmente, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 1 (uno) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in caso di aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a 50 (cinque), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

In un'azienda ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dell'istruzione:

LIMITE QUANTITATIVO PER RAPPORTO DI LAVORO (PRO-APPRENDISTATO)

Tipologia di scuola	N. apprendisti che possono essere assunti
Da 0 fino a 1 lavoratori qualificati	1
Fin a 3 dipendenti che occupano da 1 lavoratore qualificato in su	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre 3 dipendenti che occupano da 1 lavoratore qualificato in su	Ogni 3 lavoratori qualificati

Art. 15 - Facoltà di assumere apprendisti - L'azienda con più di 18 (diciotto) lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 50% (ovvero pari a nove) dei contratti di Apprendistato scaduti nel 30 (trentino) mesi precedenti. In tali 18 (trentino) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti di Apprendistato, l'azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risultati non a al termine del periodo di prova;
2. i distacchi;
3. i contratti per giusta causa;
4. chi rifiuta di rinnovare il contratto.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tutti gli effetti, sia dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 16 - Tipologie contrattuali - La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mobilità;
- C. Apprendistato di Alta Formazione e ricerca.

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Essa rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro. Questo forma di Apprendistato è destinato a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici anni) e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 (tre) anni o a 4 (quattro) anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previa consultazione in conferenza per il momento per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e scelta in associazione dei settori di lavoro dei proponenti di lavoro, compatibilmente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri generali direttivi:

- a) definizione della qualifica e diploma professionale ai sensi dell' art. 17 ottobre 1993, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, almeno a livello dell'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti annuali dal D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) oltre al CCNL, stipulato a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilateralì, delle modalità di erogazione della formazione all'interno dell'azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Il datore di lavoro che intende stipulare tale contratto di apprendistato dovrà sottoscrivere un Protocollo con l'Ente titolare la materia e nel contratto è prevista, che stabilisce il contratto la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Nell'apprendistato, la formazione presso l'Ateneo è imposta nell'istruzione (formativa e sul la studente è iscritto e non può essere superiore al 60% (anziano per cento) dell'orario settimanale per il secondo anno e al 50% (cinquanta per cento) per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Per la parte di formazione svolta nella istruzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo contributivo. Per la parte di formazione a carico del datore di lavoro il datore di lavoro deve versare una contribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatta salva diversa previsione del contratto collettivo.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale al fine contrattato, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

Infine pure, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

B. Apprendistato professionalizzante a contratto di mestiere

Con questo tipo di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, in tutti i settori di attività, pubblici e privati, per il conseguimento di una qualifica professionale al fine contrattato.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2000, n. 216, il contratto di Apprendistato professionalizzante è di mestiere per essere stipulato a partire dal diciannovesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta senza la responsabilità dell'Ateneo, sarà integrata, nell'ambito dell'orario settimanale disponibile, dall'offerta formativa pubblica, interna e esterna all'Ateneo, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali e disciplinate dalle Regioni, nonché le parti sociali e stesso ente dell'Ente, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le Associazioni Regionali potranno definire, anche nell'ambito della bilateralità contrattuale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di mestiere artigiano e di mestiere.

Per i settori di lavoro che sviluppano la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempi determinati.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, sarà determinata dal CCNI di categoria in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista.

Una mancata o incompleta, si applicheranno le durate previste nella seguente Tabella.

Tabella 1: Durata e inquadramento finale dell'Apprendistato Professionalizzante

Inquadramento Finale	Periodo Primo Periodo	Periodo Secondo Periodo	Periodo Totale	Totale ore di Formazione (Secondo Periodo) ²
A1	18 mesi	18 mesi	36 mesi	140
A2	18 mesi	18 mesi	36 mesi	140
B1	18 mesi	18 mesi	36 mesi	140
B2	18 mesi	18 mesi	36 mesi	140
C1	18 mesi	18 mesi	36 mesi	140
C2	18 mesi	18 mesi	36 mesi	140

01	04 mesi	04 mesi	04 mesi	01
----	---------	---------	---------	----

*In caso di formazione ulteriore dell'apprendista le procedure rispetto all'apprendistato, per le posizioni di occupazione di lavoro temporaneo e quelle di formazione professionalmente orientate, rispettano nella durata totale della formazione predefinita, procedure simili.

Nel primo periodo, l'impedimento e la corrispondenza realizzazione consistono ciascuno di due livelli inferiori rispetto a quello previsto per l'impedimento finale. Nel secondo periodo, l'impedimento e la realizzazione consistono di un livello inferiore rispetto al previsto impedimento/finale.

Resta invariato, l'apprendista con la qualifica finale di 01 percorsi per percorsi i percorsi al livello 02.

Qualora necessario ad apprensione il CCNL potrà essere integrato da specifici Accordi tra le Federazioni Editoriali e Centrali di settore.

La disciplina del presente articolo è contenuta, rispetto alle previsioni del CCNL, applicata e agli eventuali Accordi integrativi sottoscritti tra le Federazioni Editoriali e Centrali, finalizzati del Contratto di categoria.

C. Apprendistato di alta formazione e ricerca

Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici e privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di altre formazioni, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli studi universitari superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio del ministro 21 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il professionista per l'accesso alle professioni regolamentate.

Il datore di lavoro che intende stipulare tale apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito decreto. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei titoli formativi richiesti dalla rilevante istituzione per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 9 ottobre 2008, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2008, n. 188. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non pub. di ricerca, ovvero superiore al 50% (percentuale per cento) dell'orario settimanale.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo contributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuto al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, salvo diverse previsioni dei Contratti Collettivi. La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i cui profili che attingono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione della attività imprenditoriale del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 - Contratti apprendistato - Gli apprendisti, fatti salvo le eventuali deroghe previste dalla legge o dal contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerari previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Il titolo di maggiore rilevanza, si ripartisce in situazioni dipendenti che prevedono il computo degli apprendisti. L'adempimento successivo, modifica o integrazione legislativa:

- **Casi di integrazione qualifica/accertamento** per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 26, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 10 dipendenti devono essere computati anche gli apprendisti;
- **Modifica per valutazione di percorso e formazione/collaboratori** gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura (art. 16, L. n. 228/1992; DL. n. n. 62/1994);

- al fine dell'obbligo del rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, tra compresi gli apprendisti (art. 58, D.Lgs. n. 198/2000; ML 001/01 n. 48/1992);
- al fine della determinazione del numero-deduzione di quale dipendenti gli obblighi di sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 gli apprendisti devono considerarsi "compattati" (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008);
- nel caso di scelta dell'iscrizione al mantenersi il TFR in azienda gli apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determinano l'obbligo del datore di lavoro di versare come al Fondo di Sicurezza (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; D99 circ. n. 70/2007).

Art. 25 - Caricchi - L'Azienda ha diritto di proporzionare la certificazione sulla dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle stesse cariche, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e mansione lavorativa. Lo stesso criterio deve essere applicato anche al lavoratore "in apprendista", nel periodo in cui continua a godere dell'azione contributiva più favorevole.

Art. 26 - Procedure di Confermità e di Certificazione - Le Parti concordemente individuano per il controllo dell'apprendista 3 (tre) livelli di definizione:

- ✓ **Il primo** è tra Azienda/Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni, quindi, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa certificazione;
- ✓ **Il secondo** è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'adempimento e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- ✓ **Il terzo livello** è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuale delle Parti può essere effettuata per i primi 2 (due) livelli, purché sia corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere espletata dallo stesso.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale d'inquadramento e della relativa certificazione, la certificazione è possibile solo previa valutazione delle Parti/Commissione contrattiva di eventuali altre applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione, le Parti prevedono:

- A.** un piano di Confermità del Piano Formativo Individuale alle previsioni contrattuali;
- B.** la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso **A.**, il piano di Confermità sarà espresso dall'Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alle congruità del Piano Formativo Individuale e non si sarà verificato di altri aspetti normativi e contrattuali riguardanti l'assorbimento e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.

Ne consegue che, prima, da parte del personale tecnico, la sensibilità di eventuali manovre relative alla validità costituzione del rapporto. Per quanto prevede, le Parti concordemente ritengono che il Piano di Confermità possa essere emesso anche in assenza di giudizio delle Parti, secondo documentazione disponibile.

Nel caso **B.**, l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrata verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale segnalazione in loco.

Quindi, la Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL, e dalla Legge.

Qualora l'azienda abbia più unità produttive distribuite su più Regioni, le domande di Confermità e/o di Certificazione, dovranno essere inoltrate alla Commissione incaricata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 28 - Finanziaria FVG per Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta Formazione e Ricerca - L'Ente del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 14 che per assicurare, tramite la specifica Direzione Nazionale, l'ordine di tale forma contrattuale.

Art. 23 - Apprendistato stagionale - Tratto conto che anche per le tutte le Aziende del CCNL, NN.LL. regolari del presente Accordo Interconfederale possono essere fatti rapporti per attività, servizi o prestazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 3 del Decreto Legislativo 14 settembre 1971 n. 307, e ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, il contratto articolare in svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultima dei quali dovrà comunque avere inizio entro 90 (noveanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con associazione di riserva, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alla posizione del 4° comma dell'art. 5 del D.Lgs. 308/91 e s.m.i., non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione. Al fine del compimento della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, comprese alla qualifica da conseguire, che nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 27 - Disegno di adeguamento e aggiornamento - Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letta, confermato e sottoscritto:

Roma, 08 Settembre 2011

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1) Dati Studio

PFI referente all'incarico del/la sig./sig.ra: _____
 Scuola e Regione Scolare: _____
 Sede Iniziativa: _____ DAP (Comune): _____
 P.I. _____ C.F. _____
 Telefono: _____ Fax: _____
 Email: _____
 Legale rappresentante: _____

Firma e Firma Studio

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome: _____
 C.F. _____ Nato il _____ al _____
 Cittadinanza: _____
 N. permesso di soggiorno: _____ Nazionale: _____
 Titolo di studio: _____
 Residenza/abitazione in Via _____ N. _____ Prov. _____
 Telefono: _____ E-mail: _____

Firma Apprendista

3) Dati relativi alle esperienze lavorative e di lavoro dell'Apprendista

Titoli di studio conseguiti ed eventuali percorsi d'istruzione non completati: _____
 Esperienze lavorative: _____
 Periodi di apprendistato iniziati dal _____ al _____

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato: _____
 Data di assunzione: _____ Durata del Contratto: _____
 Qualifica, ai fini contrattuali, da assegnare (Assorbimento): _____

 Categoria e livello di inquadramento iniziale: _____
 Categoria e livello di inquadramento finale: _____

5) Tutor e Referente aziendale

Tutor e Referente aziendale: _____
 C.F.: _____
 Categoria e Livello di inquadramento: _____
 Anni di esperienza: _____

Firma Tutor

G) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodi d'apprendistato:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

Firma Apprendista: _____

H) Corsi/Formatori

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di definire le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

I) Attivazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile scrivere più risposte)

- Affidamento al personale qualificato
- Addestramento sul lavoro
- Formazione a distanza
- Corsi e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Formazione a circuito
- Partecipazione a Corsi, Fiore, Congressi, ecc.
- Altre (specificare): _____

Firma Datore di lavoro: _____

Firma Apprendista: _____

Firma Tutor e Referente aziendale: _____

APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

(da compilare durante e al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

BAPI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in Via Prov. CAP

Telefono E-Mail

Titolo di Studio

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al

Per raggiungere la qualifica di

Firma Apprendista

BAPI SOCIETÀ

Studio (Regione Sociale) P.I.

Indirizzo sede Via Prov. CAP

Telefono E-Mail

Nominativo del Tutor o Referente aziendale

Firma e Stampo Studio



Four handwritten signatures and a stamp are visible at the bottom of the page. From left to right: a signature, a vertical signature, a signature with a date stamp '12/10', and another signature.

REGISTRO DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Attività Formative (con riferimento al CC)	Periodo Iniziale/Finale	Modalità/contenuti	Firma
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
..... Ore Periodo	<input type="checkbox"/> addestramento/addestramento <input type="checkbox"/> lavoro teorico <input type="checkbox"/> formazione e sviluppo <input type="checkbox"/> altre (specificare)	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

Allegato 2

Accordo Quadro Interconfederale sugli Accordi dei livelli delle Contrattazioni e sulle regole dell'istesso

Il giorno 28 Settembre 2011, in Roma, per definire le regole comuni nelle Contrattazioni Collettive, si sono incontrati le seguenti Parti:

ANICET, Associazione Nazionale Costruttori Trilevati - C.F. 97007050470, con sede in Roma alla Piazza di Villa Farnese n. 1, in persona del suo Presidente Gaetano BATTIONI;

A.I.E.M., Associazione Edili Imprenditori - C.F. 96077040170, con sede in Savona (SV) alla Via Giovanni Spadolini n. 140, in persona del suo Presidente Giovanni GIANNONE;

A.N.A.P., Associazione Nazionale Artigiani e Professionisti - C.F. 97021020301, con sede in Roma al Viale degli Etruschi n. 20/26A, in persona del suo Presidente Romano PETRUCCI;

Confederazione A.E.P.I. | Associazioni Europee di Professionisti e Imprese - C.F. 9707908090, con sede in Roma alla Via in Lucina n. 10, in persona del suo Presidente Rino DIRO;

2

S.I.L.P., Sindacato Europeo Lavoratori e Professionisti - C.F. 97000400901, con sede in Roma alla Via Eginio Lario n. 18/20, in persona del suo Segretario Generale Giovanni CENTRELLA;

Premessa

Le Parti intendono avviare lo stipulo di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei dipendenti operanti nei settori degli Studi Professionali e, a tal fine, vogliono concordare le regole nei seguenti obiettivi: uniformare sostanzialmente alle rispettive Federazioni nelle stipule dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella classificazione di lavoro-stipendio.

A.NICET, A.I.E.M., A.N.A.P., Confederazione A.E.P.I. e S.I.L.P., in seguito denominate anche solo "le Parti", confermano che gli obiettivi prioritari dell'attesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dal CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire conduttori di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'aumento del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull'economia e dare risposte, attraverso la definizione delle regole nei tempi, nei contenuti e sull'ambito delle contrattazioni collettive.

Prendono atto al riguardo l'implementazione di un sistema basato sulla *flexibility*, che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti, quindi, inseriscono particolare rilevanza alla Carta insieme di secondo livello aziendale e/o territoriale, tanto da prevedere contrattualmente, in suo interno, una specifica formula economica complessata nella Retribuzione Triennale-Risorsa Costo unitario Mensile lordo ai Lavoratori.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all'Organismo Nazionale del Mercato del Lavoro, incaricato presso gli Istit. Bilanciati di riferimento, ai quali e

rinviata la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI PER I COMODATI

2. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria avrà validità triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, e dovrà trattandosi certi per i lavoratori appartenenti alle circoscrizioni nell'intera territorio nazionale.

2.1 Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previdenziale contrattato sulla base dell'IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato in quelle europee per l'Italia, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati).

Nel rispetto del criterio di proporzionalità e nella previsione di un futuro aumento delle spese infermieristiche, le Parti concordano di prevedere degli incrementi entro la metà della vigenza del CCNL, commisurati per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA.

2.2 Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese coinvolte nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività, inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, la forma di solidarietà al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, stabilimento attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

2.4 Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali ed Istituzionali (Territoriali e Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi definiti, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di secondo livello, che consentono la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

Al fine, la Parte che intende dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nel 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare risposta entro 30 (trenta) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nel caso di mancato accordo nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumono iniziative sindacali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della regola sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il valore della superazione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordato determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, cd. "due figure", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo. Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL. Se alla scadenza del nuovo, debbano le eventuali "indagini di ricerca contrattuale" già pervenute, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un importo

elemento previsorio della retribuzione decurtata "Indennità di Fianca Contrattuale", calcolato nel seguente modo:

Essa equivale a 1/60 l'indice nazionale IPCA, al netto degli oneri per i periodi di primo giorno del mese successivo alla scadenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2). L'Indennità di Fianca Contrattuale sarà pari al prodotto della differenza IPCA moltiplicata per il 20% (percento per cento) della differenza, ripartita in contanti tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Nell'importo risultante saranno dedotti gli eventuali accantonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL e titoli di "Adempimento IPCA".

L'Onere relativo nazionale costituito presso l'Ente Materiale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Fianca Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri di precedenza. Dal primo giorno del mese di decorrenza della STMACI prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Fianca Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL, sarà definita l'eventuale compensazione della differenza retributiva per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, la Part in attuazione dell'articolo Quindici sugli aspetti del livello della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli accantonamenti dell'Indice IPCA, depurati della discrasia dei prezzi dei beni materiali importati, in funzione della situazione socio-economica di settore, conciliando le priorità esigenze di ingrandire e di espandere dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

2.1 Ambito di applicazione

La Contrattazione di Secondo livello sarà in sede aziendale e avrà una durata normale di 2 (due) anni, con eventuali proroghe ed altri atti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

La parte economica potrà definire validamente l'evoluzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dell'attività lavorativa (prestazioni realizzate, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorrenza con le particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai tempi, modi e condizioni richieste dalla prestazione lavorativa. La Part sottoscriverà il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordando, a richiesta della Part, Azienda, Contrattatori-CNA, CNA, la Commissione Bilanci di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione formata in base guida utile definire accordatamente modelli di "Premio Portabile" o di "Premio Produttivo" e di "Premio Presenza", anche secondo costi dell'Elemento Perquisitivo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste nelle Contrattazioni regionali o provinciali di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello, territoriale o/o aziendale, è ammessa per ogni materia disciplinata dal presente CCNL e dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di caso aziendale, ogni limitazione concordata dai datori dei Lavoratori contrattualmente definiti debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

Sull'orario di lavoro:

- a) orari particolari d'urto, in base alle decisioni nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile o/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori distaccati.

- d) modi di pagamento dei riposi, pause intermedie e intervalli per l'assunzione dei pasti;
- e) orari delle ferie;
- f) disciplina dell'orario turni, anche quando il ciclo continua, cd. "1024";
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- l) selezione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Sull'orario:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai lavoratori per modifica degli orari organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilanciata Nazionale d'interpretazione d'intesa sulla Qualificazione del personale, profili ed esemplificazioni nuove.

Sul contratto economico e assistenziale:

- a) introduzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di Trasporto, dell'Indennità di stanza o dei buoni pasto;
- b) istruzioni e disciplina delle variazioni variabili per gli Operatori di vendita;
- c) modalità del pagamento della Indennità in rate mensili;
- d) ampliamento delle previsioni previste dal sistema contrattuale di flessibilità.

Del cambiamento delle sedi di lavoro:

- a) disciplina del trattamento in caso di trasferimento, trasferta, distacco e comando.

Sulle attività contrattuali:

- a) Nota Periodica particolari modi d'applicazione della Classe Base e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) Lavoro Determinato definizione dei casi di "interclassificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine rapporto; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; inasprimento mensile delle condizioni di ferie;
- c) Lavoro Determinato definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti normativi;
- d) Apprendistato formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'attività contrattuali su Precursorato;
- e) Telelavoro esercito alla mobilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi telematici del Telelavoro; autonomia positiva di coinvolgimento del Telelavoro; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di mobilità; individuazione, in contrattoria, delle litigie disciplinarmente rilevanti e delle azioni previste;
- f) Lavoro determinato definizione di particolari casi di ricorso al lavoro interclassista.

Sugli impianti assistenziali:

- a) introduzione di impianti assistenziali nuove tecnologie.

Sull'appello:

- a) eventuali condizioni particolari nei casi d'appello.

Sulle azioni di crisi aziendale:

- a) deroga alle previsioni contrattuali in tema di distribuzione e d'impedimento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di provvisorietà" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
- b) attuazione degli accordi aziendali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

Sugli accordi sindacali informativi:



- e) definizione di lavoro, a livello contrattuale e/o aziendale, tra le Parti sottoscritte il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la attuazione ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- f) definizione ed attuazione degli accordi sindacali aziendali, dell'attività del CSM aziendali e di consultazione dei Lavoratori.

Art. 104. Bilancio:

- a) attuazione del presente contratto in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In coerenza con i principi di sussidiarietà, la Contrattazione di secondo livello è comunque sempre ammessa qualora preveda, per le materie delegate, contenuti migliorativi rispetto alle previsioni disciplinate dal presente CCNL. In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'Inps Bilancio.

A livello contrattuale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli uffici preposti.

Le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta ed il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello il contratto che una delle Parti ne dia dibattito almeno 2 (due) mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e le altre normative previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continuano ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadono e non saranno più applicati gli Accordi di secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l'azienda dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive indennità di Mancata Contrattazione di competenza.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 3 (tre) mesi, le Parti interverranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

3. Elemento Prospettiva Regionale

L'indice Regionale del costo della vita (ICV) ha un differenziale tra Regioni superiore al 10%, è pertanto superiore, le Parti interverranno nel CCNL, l'Elemento Prospettiva Regionale mensile per 12 (dodici) mensilità. Tale Elemento Prospettiva Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (tale) periodo operando, al fine di ottenere, per quanto possibile, una distribuzione reale uniforme per tutta il territorio nazionale. Questo periodo, oltre ad rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione per la quale la distribuzione deve essere "irregolare con sufficiente ed equitativa e ad addebiato un indennità fissa e stipendiaria", ha anche lo scopo di favorire le previsioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

4. Doglie per situazioni di crisi e per favorire lo sviluppo

I Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, tra le Parti siano raggiunti intenti per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici e normativi disciplinati dal contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area. Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati sul contratto nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenza

professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di servizi e di occasione delle iniziative produttive, la necessità di intervenire su certi investimenti.

Le intese con i raggianti, qualora prevedano ipotesi non riprodotte dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

5. Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno risolte fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Filiali, con apposite Regole procedurali loro concordate.

Qualora le controversie non trovino soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti aderiranno ad un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui una nominata dalle Associazioni Sindacali, una da S.I.L.P. ed una di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.

Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà iniziare i suoi lavori entro (trenta) giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza. È in ogni caso ammessa la procedura di conciliazione in sede sindacale.

Latta, firmata e sottoscritta in data 30 Settembre 1991.

Accordo Federale di Regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus SARS-CoV-2/COVID-19

Le Associazioni Sindacali A.S.C.E.T., A.L.I.M., A.N.A.P. e la Confederazione A.C.F.I. con l'Organizzazione Sindacale S.I.L.P., si sono incontrate in modalità telematica per esaminare l'emergenza che ha colpito il Paese a seguito dell'evoluzione dello scenario epidemiologico-causato dal COVID-19 e alle misure adottate dalla Pubblica Amministrazione nei settori di riferimento, per tutelare i lavoratori nei luoghi di lavoro, compatibilmente all'attuazione di misure che garantiscano la massima sicurezza nell'ambiente e delle condizioni di lavoro, consentendo ad assicurare la continuità dell'attività aziendale, contribuendo in tal modo al superamento dell'emergenza economica e sanitaria nazionale. Da, anche in attuazione del Protocollo Governativo del 14 Marzo-24 Aprile 2020, che individua i Principi generali di tutela dei Lavoratori nei luoghi di lavoro in funzione dei rischi da "COVID-19" e che hanno demandato alle Federazioni di settore la concertazione di ulteriori regole idonee ad operare in sicurezza, tenendo conto delle diverse esigenze rilevanti nei rispettivi comparti di attività con metodo.

- 01. **Essere attenti** che nell'emergenza sanitaria "COVID-19" il Governo incarichi, per quanto di sua competenza, la prima attuazione delle disposizioni di sicurezza già previste e quelle aggiuntive individuate dalle Parti Sociali;
- 02. **Conferma** i principi del Protocollo Governativo di Sicurezza nel lavoro;
- 03. **Tenere conto** del Documento Tecnico INAIL del 21 Aprile 2020 sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e sulle strategie di prevenzione;
- 04. **Considerare** la possibilità di disposizioni specifiche ulteriori aggiuntive a quelle indicate dalla legge per far fronte alla diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro;
- 05. **Tutelare** la necessità di adottare Accordi Federativi di categoria che, nel rispetto dei principi governativi nazionali, si adatti ai rischi specifici presenti nei settori omogenei di applicazione contrattuale;
- 06. **Considerare** che, secondo i Protocolli Governativi, le misure proposte dagli stessi possono essere integrate da altre equivalenti o più incisive, secondo la peculiarità della propria organizzazione del lavoro;
- 07. **Tenuto conto** degli esiti della previa consultazione telematica tra le Rappresentanze Sindacali e l'Organismo Nazionale Paritetico sulla Sicurezza del lavoro di Categoria;
- 08. **Ritenerlo** che, in situazione del presente Accordo Interfederale, dovranno poi essere aggiornate le misure qui indicate in funzione degli specifici rischi aziendali, che non possono essere stati qui necessariamente previsti.

Richiamando integralmente le Premesse di cui sopra, le Partide aderenti alle Associazioni Sindacali si impegna a sottoscrivere il presente **Accordo Federale di regolamentazione** con le quali attuazione dei richiamati Protocolli Governativi Nazionali.

1. PARTECIPAZIONE - LIVELLO NAZIONALE

Le Parti concordano di istituire un Comitato Nazionale "COVID-19", con il compito di esaminare ed affrontare le tematiche relative alla salute e sicurezza poste dal COVID-19 e per consentire alle Partide lavoratrici una gestione più informata e meno conflittuale.

Alle attività del Comitato Nazionale, ove necessario, potranno essere chiamati a partecipare i membri dell'Organismo Paritetico Nazionale sulla Sicurezza del lavoro, al fine di poter

risultante dalle soluzioni che garantisce, anche in caso di emergenza-contatto, le condizioni di salubrit , salute e sicurezza negli ambienti di lavoro dei settori normati. Il Comitato, nell'ambito di proprio Reggimento, si pone anche come mediatore di eventuali situazioni critiche e/o nella attivit  di verifica della correttezza delle prassi aziendali adottate nel Territorio e in Azienda, in relazione alle istituzioni del presente Accordo Interfederale.

2. PARTECIPAZIONE - LIVELLO AZIENDALE

Il Datore di lavoro deve costituire un Comitato Aziendale per la verifica di attuazione dei Protocolli Generali e del presente Accordo Interfederale, con la partecipazione della RSA/RST e degli RLS Aziendali/Territoriali (vedi al successivo paragrafo 1.7).

Per sottile organizzazione dell'organizzazione del lavoro correlata alla tutela della sicurezza e salute, le Aziende, insieme con le emergenze in corso, assicurano la correttezza, completezza e tempestivit  informative nonché il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, in relazione ai rispettivi ruoli e compiti e nel pieno rispetto del modello partecipativo, nelle aree relative a: adottare, anche in merito ai Protocolli di Sicurezza Anti-Covid.

3. ONERI (CONTRATTUALI)

Le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interfederale pervasivo che, per il periodo di permanenza dell'Emergenza Sanitaria da COVID-19, si attua le seguenti direttive al CSL applicate:

- a) La sanatoria dovuta alla patologia diretta o indiretta da COVID-19 e quella qualificata come malattia connessa all'Emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, non saranno influenti ai fini del computo del periodo di compere contrattuale;
- b) Si prevede il massimo utilizzo del lavoro agile per tutte le attivit  che possono essere professionalmente svolte nel proprio domicilio o in modalit  a distanza;
- c) In assenza di ammortizzatori sociali, siano incentivati i congegni contrattuali previsti per i dipendenti temporaneamente in malattia, anche i riposi compensativi di altro tipo;
- d) Sia compresa facolt  di recedere da parte dell'Azienda nei contratti di lavoro per "giustificato motivo oggettivo", nel caso previsto dall'art. 18 del D.L. n. 18 del 17 Marzo 2020 e csc;
- e) Siano tollerate le attivit  in presenza dei reparti aziendali non indispensabili;
- f) Si attuano Protocolli Aziendali di Sicurezza Anti-Covid, con selezione di strumenti obbligatori di protezione individuale, lavorare non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di almeno due metri, senza compromettere ancora il contenimento;
- g) Siano programmate operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche riservate a tal fine agli ammortizzatori sociali, conservando la relativa documentazione da esibire in caso di richiesta della Pubblica Amministrazione;
- h) Si raccomanda che nelle attivit  aziendali siano limitate (al massimo) gli spostamenti all'interno del sito ed efficacemente e formalmente contingentato l'accesso agli spazi comuni;
- i) Si favoriscano invece tra Azienda ed RSA o RST, con il contributo del RLS o RLS/T e il coinvolgimento del RSPP o, quando le attivit  aziendali prevedano la sorveglianza sanitaria anche sanitaria COVID-19, del Medico Competente.

4. INFORMAZIONE

L'Azienda, attraverso i modi pi  idonei ed efficaci, ha l'obbligo di informare tutti i lavoratori e dunque tutti in azienda (Cassa, Office, Personel, Amministrativi, ecc) circa le disposizioni delle Autorit  e quelle applicative ministeriali e sanitarie, consegnando e/o affiggendo appositi testi informativi all'ingresso e nei luoghi maggiormente stabili dei locali aziendali, in particolare, alle informazioni riguardanti:

- a) l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37,5°) o di altri sintomi influenzali e di avvertire il proprio Medico di famiglia e l'Autorità sanitaria;
- b) la cooperazione e l'assunzione del fatto di non poter fare ingresso in azienda e di potersi permettere, qualora sussistano le condizioni di pericolo (rischi di influenza, temperatura, presenza di una tosse secca e costante con secrezione gialla o verde nel 14 giorni precedenti al 2021), il lavoratore dovrà tempestivamente segnalare anche quando i sintomi dovessero manifestarsi successivamente all'ingresso in azienda e in tutti i casi in cui i provvedimenti dell'Autorità impegnano di informare il Medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
- c) l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del Datore di lavoro nell'accesso in azienda (in particolare, mantenere le distanze di sicurezza, osservare le regole di igiene ed i relativi comportamenti corretti), osservare gli obblighi di utilizzo del DPI e di rispettare le condizioni di lavoro stabilite e di autorizzazioni;
- d) l'obbligo di informare tempestivamente e responsabilmente il Datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'impiego o della prestazione lavorativa, avendo cura di porre ed adeguata distanza dalle persone presenti (vedi paragrafo 12);
- e) la necessità di informare tempestivamente e responsabilmente il Datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale tra i familiari o soggetti conviventi, trattandosi tutte le azioni utili alla protezione dei colleghi di lavoro.

5. REGOLAMENTAZIONE DEGLI INGRESSI IN AZIENDA

- a) Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura fosse superiore ai 37,5° non sarà consentito l'accesso al luogo di lavoro. Le persone in tale condizione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine e dovranno rimanere nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e segnalare le indicazioni, senza recarsi al Pronto Soccorso o/o nelle infermerie d'azienda.
- b) Il Datore di lavoro informerà preventivamente il personale dipendente, e chiunque intenda fare ingresso in azienda, della conclusione dell'accesso che, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS e del Centro Nazionale di Epidemiologia, art. 1, lett. b).
- c) Il prelievo l'ingresso in azienda al lavoratore gli risultati positivi all'indagine da COVID-19 che siano stati a contatto con persone, in ambito sociale, familiare o lavorativo, risultate positive all'indagine, in tali casi, l'ingresso dovrà avvenire soltanto dopo l'ottenimento di "negativizzazione" del tampone, rilasciata dal Dipartimento di prevenzione sanitaria di competenza.
- d) Nelle aree maggiormente colpite dal virus, qualora l'Autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, il Datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.
- e) Le dichiarazioni mendaci saranno sanzionate, a norma di legge, dalla Pubblica Amministrazione.

6. CONCORDIE AGGIUNTIVE SETTORIALI

Il CCPP (Interni) e il CCPP (Esterni), in attuazione del presente Accordo Federale dovrà concorrere a formulare specifici le disposizioni aziendali, aggiuntive a quelle già previste nel CCPE, nelle seguenti criticità rilevate presso nelle aziende che applicano i Contratti Collettivi partecipanti al presente Accordo ed il Comitato Aziendale di settore per sovvenire l'effettiva applicazione:

- a) lavoratori che operano in stretta e/o inesplicita dipendenza dell'azienda, settore di sicurezza

In questo caso, per facilitare i rischi, si escludono possibilmente tutte le coppie di lavoro. Equiparabile possibile, l'alternanza delle macchine e delle stazioni di lavoro dovrà avvenire in modo da garantire la distanza minima di sicurezza. Nel caso d'impossibilità a rispettare la distanza minima di almeno due metri, si rende obbligatorio l'uso permanente e corretto delle maschere protettive.

- b) **Lavoratori che operano al "front office":** assicurare la protezione da e verso i Clienti con utilizzo di schermi trasparenti, visori di fronte per i pagamenti, obbligo di utilizzare la mascherina ed i guanti (per il contatto con carte di pagamento e di denaro). In caso d'infettuosità ai guanti, prevedere adeguate soluzioni protettive alternative.
- c) **Lavoratori che operano in ambienti che non assicurano il rispetto degli spazi interpersonali:** prevedere soluzioni di distanziamento dei Lavoratori o, nella pratica impossibilità, prevedere l'obbligo di adoperare DPI.
- d) **Lavoratori che operano "on-site", quali Consulenti, Tecnici, Esperti con competenze abilitanti/esp.** prevedere una formazione estesa (non necessariamente a priori) l'ambiente e le condizioni di lavoro ed una fornitura individuale consistente di DPI (mascherina, guanti, gel idroalcolico, occhiali, ecc).

7. ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- a) Per l'accesso dei fornitori esterni, le Aziende stabiliscono procedure di ingresso (tracciato e uscita, con percorsi e tempi prefissati, al fine di ridurre nei negozi o uffici necessari le occasioni di contatto tra fornitori e personale presente).
- b) Gli autisti dei mezzi di trasporto, per quanto possibile, dovranno rimanere a bordo dei propri mezzi. Non è consentito l'accesso autonomo agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alle rigorose distanze di almeno metri due da altri lavoratori ed indossare correttamente la mascherina di protezione.
- c) Per fornitori/trasportatori e/o altra personale esterno, si dovranno individuare e installare, servizi igienici dedicati. Prevedere il divieto di utilizzare quelli del personale dipendente e garantire un'adeguata pulizia e disinfezione periodica, documentatamente registrata.
- d) Non è tollerato, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori. Qualora fosse necessario l'ingresso di addetti e visitatori esterni (disponza di pulizia manomorta) ecc), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 6.
- e) Dov'è presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda, va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori anche durante gli spostamenti. Per quanto riguarda i servizi di trasporto non di linea, va evitato che il passeggero occupi il posto vicino al conducente. Nelle auto, al fine di rispettare la distanza di sicurezza, nei sedili posteriori non potranno essere trasportati più di due passeggeri, distanziati il più possibile tra loro. Il Conducente e i passeggeri dovranno indossare i dispositivi di protezione.
- f) Le norme del presente Accordo Federale si intendono applicate alle aziende che abbiano organizzato tali o simili permessi e percorsi, all'interno dei siti e delle aree aziendali qui regolamentate.

8. PULIZIE E SANIFICAZIONE IN AZIENDA

- a) L'Azienda, tramite il RAPP, deve disporre un Protocollo sulle pulizie e la sanificazione periodiche dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni.
- b) Nel caso di avvenuta presenza all'interno dei locali aziendali di una persona con positività all'indagine COVID-19, si prevederà l'immediata attuazione alla pulizia e sanificazione dei suddetti locali secondo le disposizioni della Circolare n. 1443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della

Salute, nonché alla loro realizzazione.

- c) Negli uffici, nei reparti locali, negozi, ecc., quando possono operare lavoratori diversi da quelli assenti, l'Azienda dispone che alle fine di ciascun turno di lavoro sia effettuato, anche dal lavoratore assente, la sanificazione di tavoli, schermi, mouse, ecc. con adeguati disinfettanti e distribuiti opportunamente nei depositi.
- d) L'Azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute e secondo i modi concordati con il Comitato Aziendale, organizza interventi particolari di pulizia, struccatura e periodici, anche ricorrendo agli ammortizzatori sociali attivabili.
- e) Nelle aree produttive a maggioranza chiusa e nelle aziende in cui il caso registrato sul rispetto di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, prima della ripertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della Circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

9. PRECAZIONI (IGIENICHE PERSONALI)

- a) È obbligatorio che tutte le persone presenti in azienda adottino correttamente le precauzioni igieniche previste, in particolare per la pulizia delle mani e l'uso di strumenti comuni e del DPI.
- b) L'Azienda deve mettere a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani e i necessari DPI, individuando tempestivamente le varie alternative in caso di indisponibilità degli stessi.
- c) Qualcuna attenzione, è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone e di evitare di toccare le macchine (pulsanti, touch, ecc.) senza aver prima accuratamente lavato e disinfettato le mani.
- d) I detergenti per le mani di cui si parla lì devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici distributori automatici in punti facilmente individuabili.

10. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

- a) Visti l'attuale situazione di emergenza, che può determinare limitate disponibilità in commercio del DPI, l'Azienda provvederà all'adozione di misure suppletive (filtri e o dispositivi di protezione individuali alternativi a quelli indicati nelle specifiche prestioni) e documentate che:
 1. le mascherine siano utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni d'uso e del RSPP aziendale;
 2. in caso di documenti difficili di approvvigionamento e alla sola finalità di ridurre la diffusione del virus, potranno essere temporaneamente utilizzate mascherine di diversa tipologia con previa adeguamento, da parte del RSPP, dei parametri di sicurezza (distanza minima, condizioni e tempi di utilizzo, ecc.).
- b) Qualora le attività impongano il lavorare a distanza temporaneamente misure di metri dove non siano possibili altre soluzioni organizzative, è comunque necessario l'uso permanente delle mascherine, e di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, elmi, caschi, ecc.) conformi alle disposizioni degli apparecchi COVID-19 ed al Protocollo Aziendale di Sicurezza Anti-contagio.
- c) Ogniqualvolta siano presenti nella specifica area di lavoro gli obblighi di sorveglianza sanitaria, il RSPP, di concerto con il Medico Competente con il contributo del RLS e dell'ASST, consulterà un Protocollo Aziendale di adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e delle procedure di tutela (DPI, restrizioni del personale, tempi, modalità di esposizione e tipo e frequenza dei controlli preventivi periodici, ecc.).
- d) Salvo che nella stessa aziendale, tutti i lavoratori che condividono spazi comuni, dovranno

utilizzare una mascherina chirurgica come prevista dal DL n° 9, art. 14 (in Allegato 5), in sostituzione con il DL n° 18 e l'art. 14 (in Allegato 6).

- c) Nelle stesse aziende, i lavoratori dovranno mantenere la distanza interpersonale di sicurezza, con il conseguente obbligo di utilizzo della mascherina. Per ricambiare, a questa condizione e per il periodo strettamente necessario all'assunzione di cibo, potranno togliersi la mascherina.

11. GESTIONE SPAZIO LAVORO (PISCELA, SPICCIATO, AREA FUMATORI, DISTRIBUZIONE DI BEVANDE LUNGO GIORNO)

- a) L'accesso agli spazi comuni, compresi le stesse aziende, le aree fumatori e gli spogliatoi dovrà essere contingentato, con la previsione di una distribuzione costante dei flussi, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 2 metri tra le persone che li occupano.
- b) Dovrà provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi al fine di facilitarne nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro con idonee condizioni igieniche garantite. Dovranno essere individuate le condizioni e procedure che evitino o almeno riducano al minimo, il rischio di contaminazioni incrociate casa-lavoro.
- c) Dovrà garantire la sanificazione e la pulizia periodica, con appositi detergenti e disinfettanti dei locali stesso e delle tazzine dei distributori di bevande e snack. Tale sanificazione, dovrà essere documentata in apposita scheda riepilogativa.

12. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TERMINAZIONE, TRASFERTE, LAVORO AGILE E MODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)

Limitatamente al periodo di emergenza COVID-19, la impresa, avendo a riferimento quanto previsto dal presente Accordo Nazionale, dal CCNL e dalle lettere con la Rappresentanza Sindacale Nazionale (CISL e Cisl), potranno:

- a) Disporre la chiusura di reparti, con ricorso agli ammortizzatori sociali o, comunque, di quelli dei quali sia possibile il funzionamento mediante il ricorso al lavoro agile, o a distanza.
- b) Procedere ad una rimodulazione del lay-out, degli orari di apertura e delle condizioni di accesso.
- c) Adottare, per quanto possibile, un piano di formazione dei dipendenti, con l'obiettivo di garantire la distanza interpersonale, diminuire al massimo i contatti e creare gruppi autonomi, distanti e riproducibili, evitando relazioni tra lavoratori diversi e su aree ristrette in cui potrebbero, in modo da diminuire al massimo la diffusione tra i dipendenti di eventuali casi positivi al Coronavirus.
- d) Utilizzare il lavoro agile per tutte quelle attività che possono essere proficuamente svolte presso il domicilio o a distanza. Nel caso vengono utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, è opportuno valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi dipendenti nell'intera area aziendale vengono, limitando per quanto possibile il rischio di aumentare il numero delle esposizioni a causa di relazioni.
- e) Utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili. Quindi, nel rispetto degli istituti contrattuali, utilizzare i flussi compensati dello straordinario previsto, prevalentemente finalizzati a consentire l'assunzione dal lavoro senza perdita delle attribuzioni.
- f) Nel caso in cui, esauriti gli ammortizzatori sociali e che, gli istituti di cui al punto E, che prevede un settore sufficienti, di utilizzarono i periodi di lavoro straordinario precedentemente menzionato bruta. Quindi, con l'assenso del dipendente, si potranno utilizzare ferie dell'anno corrente.

perché godere in modo di una settimana di calendario.

- g) Sono temporaneamente sospesi o ridotti le trasferimenti o i viaggi di lavoro essenziali che interessino zone "sensibili" e internazionali, anche se già concordati e organizzati.
- h) Il lavoro a distanza, quando possibile e produttivo, va favorito anche nella fase di progressiva attivazione del lavoro, in quanto efficace strumento di prevenzione. In tal caso, il Datore di lavoro garantirà adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività lavorativa nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause e il lavoratore garantirà la quantità e la qualità della prestazione richiesta.
- o) Compatibilmente con la natura del lavoro e degli spazi disponibili, il lavoratore il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro. Il lavoratore che non necessitano di particolari strumenti o/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi adatti individualmente e riservati mediante recupero di aree altrimenti destinate.
- p) Per gli uffici/uffici non aperti più lavoratori contemporaneamente, potrà effettuarsi il ripartizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente climatizzate, ovvero altre idonee soluzioni, inoltre, l'articolazione del lavoro potrà essere ridotta con orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale e riducano il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro. Introdurre condizioni atte ad evitare ammassamenti all'entrata e all'uscita, anche mediante flessibilità di orari.
- q) È essenziale evitare di favorire aggregazioni sociali, anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa, con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo, si potrebbero ricostruire forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguate distinzioni fra i viaggiatori, favorire l'uso del mezzo privato e di nuovo o ancora, modificare gli orari d'uscita e d'ora del lavoro in modo da diluire le punte di traffico e trasporto compatibili alle necessità di raggiungere il posto di lavoro o la propria abitazione.

13. CRITERI ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

- a) Le Aziende favoriranno orari di ingresso/uscita agevolati anche per evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingresso, spogliatoi, sala mensa).
- b) Dove è possibile, nei locali comuni, dedicare una parte di entrata e una diversa parte di uscita e garantire in loco la presenza di detergenti adeguati da apposite indicazioni.

14. SPOSTAMENTI INTERNI, MUNICIPI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE

- a) Gli spostamenti interni devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.
- b) Non sono immediatamente consentite le riunioni in presenza. Laddove non lavoro consistente del carattere della necessità, urgenza e nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione richiesta e comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale di almeno due metri, la presenza e l'uso del DPI compatibili e un'adeguata pulizia, lavaggio dei locali.
- c) Sono sospesi o ridotti tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in aula, anche se prevista come obbligatoria ed anche se già organizzata. Il comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare le formazioni a distanza, anche per i lavoratori mobilità agevole.
- d) Vista la delibera del Consiglio dei Ministri del 21 gennaio 2020 con la quale è stata dichiarata, per sei mesi, lo stato di emergenza di rischio sanitario, il mancato completamento dell'aggiornamento e della formazione professionale o/o abilitata, entro i termini previsti

per tutti i rischi funzionali indennizzabili in caso di infortunio o malattia, o in caso di emergenza in caso di, quindi, dal 1° febbraio 2020 intesa quale (data della decorrenza per cassa di forza maggiore, non sospesa) la temporeggiare impossibilità a continuare la svolgimento delle specifiche attività, (e cioè, complessivamente, anche con il mancato completamente dell'impiego, professionalmente, l'adempimento all'emergenza, in particolare, in primo momento, può continuare ad lavorare in caso di necessità; il corollario, può continuare ad operare come un'attività).

15. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

- a) Nel caso in cui una persona presenta in azienda sintomi febbrili (oltre 37,5°) e sintomi di infezione respiratoria quali tosse, gola arrossata, starnuti, brividi agli arti, spossatezza, improvvisa attenuazione dell'odorato, lo dovrà immediatamente dichiarare all'Ufficio del personale. Si dovrà temporaneamente procedere al suo isolamento e a quello degli altri lavoratori già presenti nei moduli/uffici. L'azienda procederà immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i servizi di emergenza per il COVID-19 (servizio della Regione o del Ministero della Salute, attenendosi alle procedure alle relative indicazioni).
- b) Nel caso di una persona presente in azienda alla quale sia stata accertata positività al tampone COVID-19, l'azienda deve collaborare con le autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" (interventi per motivi di lavoro, CA, al fine di permettere alle autorità di applicare le misure e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà procedere alla sospensione professionale del lavoro degli eventuali possibili contatti stretti, secondo le indicazioni fornite dall'Autorità sanitaria.
- c) Dal momento dell'isolamento, il lavoratore che ne sia accertato dovrà subito essere dotato di mascherina, che dovrà utilizzare e di sterilizzata per le mani.

16. SORVEGLIANZA SANITARIA, MEDICO-COMPETENTE, Etc.

- a) La Sorveglianza sanitaria dovrà proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (c.f. allegato).
- b) Il Medico Competente, privilegiati, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite di controllo da tempo da malattia.
- c) La Sorveglianza sanitaria per talora essere interrotta, perché rappresenta un'alterare misure di prevenzione di carattere generale, perché può intercettare possibili casi e sintomi rispetto del contagio e per l'informazione e la formazione che il Medico Competente potrà fornire ai lavoratori al fine di evitare la diffusione del contagio stesso.
- d) Nell'attuazione e proporre tutte le misure di implementazione legate al COVID-19, il Medico Competente collabora con il Settore di lavoro e il RLS/RLSST.
- e) Il Medico Competente in funzione di particolari fragilità dei dipendenti o di patologie COVID-19, annuali o progressive, provvederà a commissionare all'azienda le eventuali misure di tutela straordinarie, sempre nell'ambito della riservatezza. Il Medico Competente farà applicare in Azienda le indicazioni della Autorità Sanitaria.
- f) Inoltre, il Medico Competente, in funzione delle concrete situazioni di rischio e di lavoro, potrà suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione aziendale del virus e della salute dei lavoratori.
- g) Alla ripresa delle attività, è opportuno che il Medico Competente sia coinvolto per la identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il monitoraggio lavorativo di soggetti con problemi infettivi di COVID-19.
- h) Per il sostegno preventivo di lavoratori dopo l'isolamento di COVID-19 il Medico Competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta guarigione/risoluzione del tampone secondo le

modalità prevista e checklist del dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, all'uso la visita medica di idoneità al lavoro, o seguito di sorveglianza per COVID-19, sia indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

IT. AGGIORNAMENTO E VERIFICA DEL PRESENTE ACCORDO FEDERALE DI RINCIAMANTAZIONE

- a) Il Bilancio di lavoro-debito costituire la Azienda su Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del presente Accordo Federale. Nominatamente, tale Comitato avrà la partecipazione delle Rappresentanze Sindacali distrettuali e, in loro assenza, del RST e del RLS.
- b) Laddove, per determinate aziende, particolare tipologia di imprese e per il sistema delle relazioni sindacali esistenti, non si trova luogo alla costituzione del Comitato aziendale di lavoro l'Intersezione di Comitato/Pactistica Nazionale per stabilire la sicurezza e, qualora anch'esse non costituita, all'Organismo Paritario Nazionale, sempre con il coinvolgimento degli RLS e RST.
- c) Ad iniziativa dei soggetti firmatari del presente Protocollo, potranno infine essere costituiti, a livello territoriale o aziendale, comitati per la Salute del presente Accordo Interfederale, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali interessati nelle iniziative per il contrasto della diffusione dell'COVID-19.
- d) Tutti gli incontri previsti dal presente Accordo Interfederale potranno avvenire in teleconferenza e in modalità remota.

III. DOCUMENTO TECNICO INAIL del 29 Aprile 2020 "SULLA POSSIBILE RIMULAZIONE DELLE MISURE DI CONTENIMENTO DEL CONTAGIO DA SARS-CoV-2 NEI LUOGHI DI LAVORO E STRATEGIE DI PREVENZIONE"

- a) La Partecipazione al presente Accordo Interfederale prevede che il Documento citato nel presente paragrafo, redatto dal Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL, sia poco pervenuto. Il Documento in questione si presenta elettronicamente quale testo utile all'aggiornamento del DVR e, pertanto, non si considera rispetto nel presente Accordo Interfederale e si riportano allegato 7).
- b) Nella Tabella del Documento citata che illustra le classi di rischio per alcuni dei principali settori lavorativi (pag. 18 del Documento), la Partecipazione riconosce l'esistenza di rischio "molto alto" per l'attività del Gestore/Manutentore dei Corridoi degli Aedifici/edifici. Tali figure, in diversi misura, possono essere presenti nelle Aziende regolate dal presente Accordo e, pertanto, la Partecipazione gli RST a prendere atto della necessità di adottare una serie di azioni che integrino il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) per prevenire infezioni Sars-Cov-2 nei luoghi di lavoro, considerandoli così alla prevenzione della diffusione dell'Epidemia. Tali misure, nel predetto Documento INAIL, sono così classificate:

- **Misure Organizzative** che prevedono: Gestione degli spazi di lavoro e Organizzazione e orario di lavoro;
- **Misure di Prevenzione e Protezione** che prevedono: Informazione e Formazione, secondo norme della principali fonti istituzionali di riferimento (in caso il Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità (ISS), Istituto Nazionale per l'Azienda contro l'Infortunio al Lavoro (INAIL), l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) e il Centro Europeo per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie (ECDC); le Misure igieniche e di sanificazione degli ambienti; l'Uso di mascherine e dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per le vie respiratorie con l'avvertenza che la sostituzione dei rischi alti-impiego molto elevata; le strumenti adeguati per la disinfezione di superfici; DPI anche in relazione al complesso dei rischi per la salute e sicurezza del lavoratore; la Sorveglianza sanitaria per le classi dei lavoratori (figli). Nel punto, il Documento consiglia, relativamente alle Aziende dove non è già presente il DVR:

Competente, in via straordinaria, in presenza di uomini di un'Ordine Competente ad hoc per il periodo emergenziale e indolenti adempimenti, anche con il coinvolgimento delle strutture territoriali pertinenti de vice, come per altre attività, possono effettuare le visite supportando a richiesta del lavoratore/Parimenti, tenuto conto della maggiore fragilità nella fase d'età più avanzata, in tali attività, potrebbe essere introdotta la sorveglianza sanitaria preventiva che sarebbe offerta ai lavoratori con età maggiore di 55 anni e ai lavoratori al di sotto di tale età ma che rilegano al rischio, per condotti partecipati, in questa condizione anche attraverso una visita a richiesta in aggiunta a quanto prevede, per il vantaggio progressivo di lavoratori dopo l'adozione di 54/55 Co-2, il Medico Competente, previa presentazione di certificazione di assenza opportunamente del tempo necessario a condotti previste e richiesta del Dipartimento di prevenzione territoriale di competenza, effettua il "visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a scopo di accesso per motivi di salute al durata superiore ai 50 giorni consecutivi al fine di verificare l'idoneità alla mansione", anche per valutare perché eventuali di rischio e comunque indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia in deroga alla norma.

- **Misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici:** si ritiene l'importanza che sia attuata la procedura del controllo della temperatura corporea nei lavoratori prima dell'accesso al luogo di lavoro, secondo le modalità previste dal Protocollo Governativo.
- c) Nel Documento vengono dette "CONSIDERAZIONI FINALI", che propongono un modello di analisi del rischio su tre aspetti di particolare interesse:
- l'analisi del processo lavorativo nell'ottica di distacco sociale fra i lavoratori;
 - il rischio di contagio correlato con la tipologia di attività specifica;
 - il coinvolgimento di terzi nei processi lavorativi e il rischio di aggregazione sociale.
- d) Da ultima, in Allegato I del Documento, Tabella 1, vi è il riordino delle classi di rischio e aggregazione sociale per i singoli Codici Nicos. A seguire, altre informazioni/Tabella.

Letta, firmata e sottoscritta in data 28 Settembre 2021.