FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Nazionale Avv. Battaglia Luciano

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacato Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori dipendenti, rappresentata dal proprio Presidente Nazionale Dott.ssa Jennane Rajaa

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DELLE ASSOCIAZIONI E DI ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

Legge Delega n. 106/2016 e D. Lgs. 117/2017 e s.m.i.

ROMA, 20/12/2019

PREMESSA AL CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività prestate presso Associazioni ed altre Organizzazioni del Terzo Settore ed il relativo personale dipendente.

Il Terzo Settore individua tutte quelle forme organizzate, tra cui le *Associazioni No-profit,* che hanno come finalità la soddisfazione di bisogni sociali. Si tratta di un insieme composto da soggetti disomogenei che svolgono quelle attività che non sono prese in carico né dallo Stato, né dal Mercato.

Si può parlare, quindi, di *Associazioni No-profit* come di organismi che operano per il benessere collettivo, nel senso più ampio del termine, spaziando dalla cultura, sport e ricreazione all'assistenza sociale, dalla sanità all'istruzione e alla ricerca, fino alla tutela degli interessi.

Più in generale il mondo *No-profit* ha da sempre agito in un contesto ricco di soggettività e operatività, costituto da risorse materiali e soprattutto immateriali messe in campo nell'ottica della solidarietà, della relazionalità e dell'auto organizzazione.

In questi ultimi anni, il cosiddetto *Terzo Settore* è stato sempre più oggetto di interesse, mostrando la capacità di operare anche secondo logiche di impresa e contribuendo, al tempo stesso, all'innalzamento della qualità dei servizi sociali offerti.

Proprio la caratteristica del Terzo Settore, di realtà variegata dalle molteplici forme e modelli organizzativi, nonché dai differenti obiettivi, ha determinato la diffusione di una conoscenza imprecisa e frammentaria del settore.

Nella sua composizione rientrano, infatti, una serie di soggetti caratterizzati da differenti forme giuridiche, riconosciute e non riconosciute.

-Tra quelle disciplinate, in via generale, dal Codice Civile rientrano:

- Associazioni Culturali, Ricreative
- Associazioni di Beni Culturali
- Associazioni Religiose
- Associazioni Sportive
- Associazioni Politiche, Sindacali e di Categoria

-Tra quelle disciplinate da Leggi Speciali rientrano:

- Associazioni di Volontariato (Legge 266/1991 e s.m.i.)
- Associazioni di Promozione Sociale (Legge 383/2000 e s.m.i.)
- Associazioni Non Governative

Le *Associazioni No-profit* oggi hanno acquisito una notevole capacità produttiva e contribuiscono attivamente allo sviluppo del tessuto economico e sociale del Paese.

CAMPO DI APPLICAZIONE

1) Associazioni politiche, sindacali, di datori di lavoro, di categoria e dei lavoratori dipendenti e pensionati
2) Associazioni di promozione che svolgono indagini conoscitive sul territorio e sulle popolazioni, e di indagini di mercato
3) Associazioni create per la promozione del prodotto Italiano all'estero
4) Associazioni di promozione e ricerca tecnico/scientifica per imprenditori e professionisti
5) Associazioni di promozione turistica e di valorizzazione del territorio (Pro Loco)
6) Associazioni per la formazione ed aggiornamento
7) Associazioni per l'organizzazione di eventi culturali ed espositivi (fiere e manifestazioni per la presentazione di prodotti)
8) Associazioni per la gestione dei servizi postali in genere
9) Associazioni per la gestione dei servizi di assistenza degli automobilisti, alle famiglie, ai commercianti e al territorio
10) Associazioni di professionisti organizzati in reparti professionali e associazioni temporanee di impresa.
11) Associazioni ambientalistiche e di tutela del territorio
12) Associazioni sportive in genere e di gestione impianti sportivi
13) Associazioni culturali per la gestione di servizi ricreativi e culturali
14) Associazioni per la gestione delle risorse umane
15) Associazioni per l'assistenza domiciliare
16) Associazioni per l'assistenza sanitaria ospedaliera
17) Associazioni per il recupero risanamento ambientale, cittadino e territoriale
18) Associazioni per la formazione dell'infanzia e degli utenti, per l'utilizzo viario relativamente ai trasporti
19) Associazioni Nazionali Caritative e per l'assistenza ai diversamente abili
20) Associazioni per il recupero delle persone disagiate, dissociate e dei carcerati
21) Associazione per la protezione degli animali
22) Associazioni per il recupero abitativo dei diversamente abili
23) Associazione per la salvaguardia dei brevetti e dei marchi di qualità
24) Associazione caritativa rivolta alle opere missionarie del terzo mondo
25) Associazioni etniche nazionali ed internazionali
26) Associazioni filateliche e numismatiche
27) Associazioni gestite da enti religiosi, da fondazioni costituite fra cittadini privati, Italiani, Comunitari ed Extracomunitari, operanti nel campo educativo, sociale ed assistenziale. Inoltre a tutte quelle attività similari che possono essere svolte tra associazioni di imprese o persone
28) Associazioni Antiraket e Antiusura e contro le Mafie in genere
29) Associazioni contro la violenza sulle Donne

30) Associazioni di aiuto alle ragazze madri e aiuto alle persone indigenti
31) Associazioni Temporanee di Scopo (A.T.S.)
32) ONLUS
33) Fondazioni
34) Impresa sociale
35) Associazioni di Promozione Sociale (A.P.S.)

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente Contratto decorre dal 01/01/2020 e scadrà il 31/12/2023, sia relativamente alla parte economica che normativa. La procedura di rinnovo del Contratto è avviata 6 (sei) mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i 6 (sei) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

SOMMARIO

TITOLO I – DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1 – Livelli di Contrattazione Nazionale

Art. 2 – Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 3 – Distribuzione ed efficacia del C.C.N.L.

Art. 4 – Inscindibilità - Quote contrattuali - Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE

Art. 5 – Fondo di Formazione Continua Professionale

Art. 6 – Organismo di Mediazione e Conciliazione

Art. 7 – Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato

Art. 8 – Composizione delle Controversie individuali e collettive

Art. 9 – Patronati

TITOLO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Assunzione

Art. 11 – Periodo di prova

Art. 12 – Mutamento mansioni

Art. 13 – Mansioni superiori

Art. 14 – Telelavoro

Art. 15 – Lavoro a tempo determinato

Art. 16 – Lavoro a tempo parziale

Art. 17 – Attività a carattere stagionale

Art. 18 – Tirocinio o Stage Formativo e di Orientamento

Art. 19 – Apprendistato

Art. 20 – Lavoro somministrato

Art. 21 – Collaborazione coordinata e continuativa

Art. 22 – Lavoro intermittente

Art. 23 – Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

Art. 24 – Contratto di lavoro per extracomunitari e portatori di handicap

Art. 25 – Lavoratori studenti

TITOLO III – DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 26 – Classificazione del Personale – Livelli e mansioni

TITOLO IV – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 – Orario di lavoro

Art. 28 – Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni – Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 29 – Riposo settimanale – Festività – Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti

Art. 30 – Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

Art. 31 – Lavoro a turni

Art. 32 – Personale non soggetto a limitazione d'orario

Art. 33 – Tossicodipendenza ed etilismo

Art. 34 – Aspettativa non retribuita

Art. 35 – Risarcimento danni

Art. 36 – Banca Ore individuale

Art. 37 – Congedo matrimoniale

TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 – Distacco e trasferimento

Art. 39 – Trasferta

Art. 40 – Interruzione – Sospensione – Soste – Riduzione d'orario – Recuperi

Art. 41 – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 42 – Volontariato

Art. 43 – Maternità

Art. 44 – Ferie

Art. 45 – Malattia e infortunio

Art. 46 – Sciopero e servizi essenziali

Art. 47 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

Art. 48 – Divieto di concorrenza

Art. 49 – Risarcimento danni

Art. 50 – Codice disciplinare

TITOLO VI – RETRIBUZIONE

Art. 51 – Trattamento economico

Art. 52 – Mensilità supplementare

Art. 53 – Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga

Art. 54 – Trattamento di fine rapporto

TITOLO VII – INDENNITA' E DIVISE

Art. 55 – Indennità

Art. 56 – Divise e camici

Art. 57 – Mobbing

Art. 58 – Tutela della privacy

Art. 59 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

TITOLO I – DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1 – Livelli di Contrattazione Nazionale

(1)Le Parti concordano di disciplinare la presente Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro nel modo seguente:

a) Contrattazione di I Livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
b) Contrattazione di II Livello: Contratto Integrativo Territoriale, di Settore e/o di Organizzazione

(2)La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi, comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio Nazionale.

(3)Alla Contrattazione di II Livello, in via esemplificativa e non esaustiva, è demandato di introdurre impianti retributivi più avanzati.

Art. 2 – Diritti Sindacali e di Associazione

(1)Le Parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire, nel corso dell'anno, di permessi retribuiti nei limiti di 24 (ventiquattro) ore, per la partecipazione ad assemblee che saranno indette, previa comunicazioni, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L..

(2)Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

(3)L'assemblea si svolge in locali idonei, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20/5/1970, n.300.

(4)In applicazione della Legge 20/5/1970, n. 300, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto possono, in presenza di più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) o più rappresentanti sindacali.

(5)Ai Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali saranno concessi permessi retribuiti, per le loro funzioni, nel numero di 8 (otto) ore mensili.

(6)I Dirigenti Sindacali, facenti parte di Organismi Direttivi Provinciali, Regionali e Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, usufruiranno di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore annue da ripartire in ragione della rappresentatività nell'Associazione; detti permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

(7)Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti Nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Art. 3 – Distribuzione ed efficacia del C.C.N.L.

(1)Il presente C.C.N.L. è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione, anche parziale, senza preventiva autorizzazione.

(2)Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale E.N.A.B. IMPRESE, di cui all'articolo seguente del presente C.C.N.L. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della Contrattazione Collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al C.N.E.L., agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

(3)Le Associazioni sono tenute a rendere consultabile, gratuitamente ad ogni dipendente, copia del presente C.C.N.L.e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 4 – Inscindibilità – Quote contrattuali – Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE

(1) 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 le Associazioni elencate nelle diverse categorie di appartenenza e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, dalla legge delega 106/2016 e D.Lgs. 117/2017 e s.m.i. ed il relativo personale dipendente.

(2) Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla Contrattazione di II livello.

(3) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di Categoria comporta l'obbligo a carico dell'Associazione di dare attuazione a tutti gli Istituti Contrattuali previsti.

(4) In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni all'Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE.

(5) Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del

trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore. Gli Enti del Terzo Settore che non aderiscono alla Bilateralità dovranno riconoscere al lavoratore una quota di retribuzione (Elemento Retributivo Aggiuntivo) pari a euro 50,00 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del TFR, dovrà essere erogato al dipendente mantenendo carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore. Il Consiglio Direttivo Nazionale dell'Ente Bilaterale E.N.A.B. IMPRESE può deliberare importi diversi per gruppi di Associazioni che aderiscano congiuntamente.

(6) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle Norme Regionali, Nazionali e Comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al costituendo Fondo Interprofessionale il quale ha il compito di effettuare la formazione, riqualificazione e aggiornamento continuo dei dipendenti, sia compreso l'impegno da parte delle Associazioni di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di II Livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(7) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili. Inoltre, all'atto del recepimento del presente C.C.N.L. i datori di lavoro verseranno, con cadenza mensile tramite F24, un contributo di assistenza contrattuale a quota fissa di euro 20,00 a dipendente. In alternativa il datore di lavoro, potrà versare una quota variabile da calcolare sulla paga base e contingenza, nella misura dell'0,70% fino a 15 dipendenti, da 16 a 50 dipendenti lo 0,50% mentre oltre il 51mo dipendente lo 0,30%. I contributi di assistenza contrattuale potranno essere riscossi per il tramite dell'INPS e/o INAIL, o versati tramite bonifico sul conto corrente intestato a F.I.DA.P. IMPRESE.
Il versamento di tale contributo obbligatorio forma parte integrante del presente Contratto, la cui inosservanza comporta la perdita dei benefici previsti dalla normativa vigente.

(8)Il versamento all'Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE avverrà versando con bonifico direttamente sul conto corrente dell'ente o inserendo nel campo Sezione INPS della Delega di versamento F24:

- "Codice Sede", il codice sede INPS territorialmente competente;
- "Causale Contributo", il codice "ENAB";
- "Matricola INPS", la matricola dell'azienda interessata;
- "Periodo di Riferimento", nella colonna "da mm/aaaa" è indicato il mese e l'anno di competenza.

Art. 5 – Fondo di Formazione Continua e Professionale

(1)Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all' arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte e tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori, anche neo-assunti;

- corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro.

Art. 6 – Organismo di Mediazione e Conciliazione

(1)I Datori di lavoro ed i Lavoratori destinatari della disciplina del presente C.C.N.L., del quale ne recepiscono i dettami, dovranno, attraverso l'applicazione del medesimo, aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio Nazionale dalle OO.SS. firmatarie e condividerne la razio.

Art. 7 – Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato

(1)Le Parti hanno istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato, con sede presso l'Ente Bilaterale Nazionali E.N.A.B. IMPRESE.

(2)La Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione ed Arbitrato ha i seguenti compiti:

- ✓ certificare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) e i contratti di lavoro autonomi;
- ✓ accordare una particolare forma di Contratto definita Associazione in partecipazione, con il quale un datore di lavoro (Associante) si accorda con uno o più soggetti (Associati) che svolgono la propria attività lavorativa e vengono ricompensati con una partecipazione agli utili dell'Associazione stessa;
- ✓ certificare clausole compromissorie atte a pattuire eventuali controversie relative all'interpretazione o all'esecuzione del medesimo Contratto;
- ✓ certificare rinunce e transazioni e patti di demansionamento;
- ✓ esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente C.C.N.L.;
- ✓ tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di Conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- ✓ esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- ✓ esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
- ✓ definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente C.C.N.L..

(3)Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle eventuali

Commissioni Regionali, verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di Coordinamento.

Art. 8 – Composizione delle Controversie individuali e collettive

(1)Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente C.C.N.L., decidono congiuntamente che, per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazioni introdotte dalle Leggi vigenti, è prescritto il Tentativo di Conciliazione in sede sindacale.

(2)La Parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il Tentativo di Conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione, di cui al presente C.C.N.L., ricevuta la richiesta di Conciliazione, è tenuta a comunicare, alla parte contrapposta, nei modi e nei termini di legge, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il Tentativo di Conciliazione.

(3)L'incontro tra le Parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla Parte contrapposta.

Art. 9 – Patronati

(1)Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all' interno delle Associazioni. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei Datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla Legge.

(2)I Rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi, messi a disposizione dalle Associazioni, per le informazioni di carattere generale.

TITOLO II – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Assunzione

(1)L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e deve contenere le seguenti indicazioni:

a) la tipologia del contratto di assunzione;
b) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, se si tratta di rapporto, di lavoro a tempo determinato;
c) la località e/o il luogo di lavoro in cui presterà la sua opera;
d) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e

la retribuzione;
e) l'indicazione dell'applicazione del presente C.C.N.L.;
f) la durata dell'eventuale periodo di prova;
g) le altre eventuali condizioni concordate.

(2)La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome ed il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente C.C.N.L deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

(3)Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri:
b) iscrizione al Centro per l'Impiego attestante lo stato di servizio e la formazione professionale;
c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
d) accettazione della lettera di assunzione;
e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

(4)Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Associazione, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Associazione. L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi. Qualora non sia posto obbligo dalla Legge, è facoltà dell'Associazione di richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale e carichi pendenti, con data non anteriore a 3 (tre) mesi.

Art. 11 – Periodo di prova

(1)Il Contratto individuale prevede anche l'espletamento di un periodo di prova sui giorni di lavoro effettivi, secondo i seguenti Livelli:

Dirigenti	**nessuno**
Quadri	**nessuno**
Livello I	**(60 gg)**
Livello II	**(45 gg)**
Livello III	**(20 gg)**

Livello IV (20 gg)
Livello V (15 gg)
Livello VI (7 gg)

(2)Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal Contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.

(3)Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

(4)Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del Contratto di lavoro da almeno una delle Parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

(5)Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora abbia prestato la propria attività per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Art. 12 – Mutamento mansioni

(1)Nel corso del rapporto di lavoro, le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa, secondo quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 81/2015.

(2)Il lavoratore dichiarato non idoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dovrà essere ricollocato, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, in altre mansioni, eventualmente anche inferiori, al fine di mantenerlo in servizio attivo. Con il nuovo inquadramento, al dipendente sarà corrisposta la relativa retribuzione della nuova qualifica.

Art. 13 – Mansioni superiori

(1)Per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, l'Associazione può disporre di personale, già impiegato presso la stessa, per lo svolgimento di mansioni diverse e da quelle previste al proprio livello del lavoratore, purché non comportino condizioni prestazionali peggiorative. Se viene previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per il nuovo livello.

(2)Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno

attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati in un anno di calendario.

Art. 14 – Telelavoro

(1)Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'Associazione.

(2)Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'Associazione, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'Associazione e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'Associazione medesima e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

(3)Ogni questione, in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità del telelavoratore, potrà essere definita con la Contrattazione di II livello prima dell'inizio del Contratto di telelavoro. In ogni caso l'Associazione si farà carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

(4)L'Associazione è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

(5)La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 15 – Lavoro a tempo determinato

(1)Con il presente articolato, le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 19 e succ. del D. Lgs. 81/2015.

(2)Pertanto, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del Contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 (trentasei) mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

(3)Il numero complessivo di Contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% sulla media annuale.

(4)Per le Associazioni che occupano fino a 5 (cinque) dipendenti è sempre possibile stipulare un Contratto di lavoro a tempo determinato.

(5)Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, in ogni caso, va riconsiderato nei diversi limiti che possono essere previsti dal presente C.C.N.L.. La Contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

(6) Non rientrano nei limiti del contingentamento:

a) i Contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuovi Enti associativi;

b) i Contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità;

c) i Contratti a termine stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici, televisivi, teatrali, circoli ricreativi;

d) i Contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni;

e) i lavoratori in mobilità, ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. l0, comma l, lettera c-ter del predetto Decreto Legislativo; ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di intervallo tra un Contratto e l'altro, il diritto di, il numero "contingentato" delle proroghe, la sommatoria dei 36 (trentasei) mesi;

f) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo Nazionale dei V igili del Fuoco, secondo quanto previsto dall'art. l0, comma l, lettera c-bis. La piena legittimità della disposizione è stata riconosciuta, recentemente, da una sentenza della Corte Costituzionale;

g) i lavoratori con Contratto di somministrazione di lavoro (art. l0, comma l, lettera c).

(7)Il Contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta ad substantiam e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine.

(8)Alla scadenza del termine prefissato, il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Art. 16 – Lavoro a tempo parziale

(1)Con il presente articolato, le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 4 e 5 del D. Lgs. 81/2015.

(2)Il Contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L.

(3)Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, nel contempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori. Tale Contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con Contratto di inserimento o di apprendistato.

(4) Sono previste clausole flessibili o elastiche; l'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche. Il termine di preavviso verbale e/o scritto per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 48 (quarantotto) ore. Le Parti del Contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione. Le Parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata.

(5)In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro. Tale lavoro supplementare verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione forfettaria del 10%.

(6)L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.);
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
- esigenze personali debitamente comprovate.

Art. 17 – Attività a carattere stagionale

(1)In considerazione delle particolarità del settore, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione.

(2)La Contrattazione di I I Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali, potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale.

(3) Il lavoratore assunto con Contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni.

(4) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 18 – Tirocinio o Stage Formativo e di Orientamento

(1)Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o stages formativi e di orientamento, istituiti in riferimento alle leggi vigenti, pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le Associazioni, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

(2)Lo stage non ha origine in un Contratto stipulato tra Tirocinante e A ssociazione, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un Ente Promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un Datore di lavoro Ospitante, alla quale dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

Art. 19 – Apprendistato

(1)Con il presente articolato, le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 41 e succ. del D. Lgs. 81/2015.

(2)Per quanto riguarda la retribuzione, il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate sulle retribuzioni contrattuali (minimi retributivi, ex contingenza ed E.D.R.) del livello di inquadramento finale di uscita del Contratto.

(3)La retribuzione dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continua a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Art. 20 – Lavoro somministrato

(1)Con il presente articolato, le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 30 e succ. del D. Lgs. 81/2015.

Art. 21 – Collaborazione coordinata e continuativa

(1)Con il presente articolato, le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 2 comma 2 del D. Lgs. 81/2015.

Art. 22 – Lavoro intermittente

(1)Con il presente articolato, le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dagli art. dal 13 al 18 del D. Lgs. 81/2015.

(2)Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il Contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'Associazione che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

(3)L'Associazione può far ricorso al Contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive individuate dalla Contrattazione di II Livello.

(4)Il Contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, per un periodo complessivamente non superiore a 400 gg di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

(5)Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- presso Associazioni nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino

lavoratori adibiti alle mansioni e al livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;

- da parte delle Associazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle Associazioni che, al momento della stipulazione del Contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei Contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 (dodici) mesi precedenti.

(6)Il Contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- ✓ indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del Contratto;
- ✓ luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- ✓ indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- ✓ trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità così come successivamente prevista, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- ✓ eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in Contratto.

(7)Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 15% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente C.C.N.L..

(8)In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'Associazione preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente C.C.N.L. e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa.

Art. 23 – Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

(1)I dipendenti genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal Servizio Sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

(2)I dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dall'A.S.L., hanno il diritto alla

trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 24 – Contratto di lavoro per extracomunitari e portatori di handicap

(1)Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

(2)Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Art. 25 – Lavoratori studenti

(1)Viste le norme dettate dalle Leggi n.300/1970 e n.245/1978 in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori dei permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione, per un massimo di ore 100 nel triennio di studio.

TITOLO III – DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 26 – Classificazione del Personale – Livelli e mansioni

(1)La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati, a livello N azionale, con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze delle Associazioni e di altre Organizzazioni del Terzo Settore ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

DIRIGENTI

Sono considerati Dirigenti, ai sensi dell'art. 2095 c.c., quei prestatori di lavoro subordinato che ricoprono nell'Associazione un elevato grado di autonomia e potere decisionale, nonché di professionalità.

L'elevato grado di autonomia e di potere decisionale, nell'ambito delle competenze demandate, è subordinato solo alle direttive generali e di coordinamento di tipo strategico attribuite dal Consiglio Direttivo, dal Presidente o dal Direttore Generale, a seconda dello Statuto dell'Associazione.

Il potere gerarchico su tutto il personale o parte di esso, il potere di rappresentanza anche al di fuori dell'Associazione, il potere decisionale in materia di spesa nella misura eventualmente delegatagli sono ulteriori elementi che contribuiscono a definire la figura del dirigente.

Il Contratto trova applicazione anche per coloro che sono chiamati a ricoprire cariche associative che svolgono la loro attività prevalente nell'Associazione stessa. Essi nell'ambito dell'effettivo riconoscimento della funzione promuovono, coordinano e gestiscono la realizzazione degli obiettivi.

Nel caso di stipula di Contratto di lavoro, per il Presidente dell'Associazione è presupposto necessario la delibera del Consiglio Direttivo o organo analogo previsto dallo Statuto dell'Associazione.

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità proprie del Dirigente nell'ambito dell'assetto operativo e gestionale dell'Associazione, questi articola il proprio tempo di lavoro e la propria presenza sulla base delle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidatogli, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, comunque diretta ad assicurare l'ordinato svolgimento del lavoro da parte dei collaboratori. Pertanto, giusto quanto precede, la durata della prestazione è improntata a criteri di omnicomprensività, flessibilità, discrezionalità, trasparenza e reperibilità e non è quantificabile. Tuttavia essa tende a correlarsi, pur con ampia discrezionalità, all'orario di lavoro vigente per i collaboratori, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti. Nel caso in cui le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

QUADRI

Appartengono al Livello Quadri i dipendenti che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive, a loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Associazione, nell'ambito di strategie e programmi definiti. Il personale inquadrato a Livello Quadri esercita poteri di discrezionalità e responsabilità personale, anche nel coordinamento e nell'ottimizzazione delle risorse umane, in attività di particolare complessità operativa, nell'ambitodi strategie e programmi definiti. Il Quadro è preposto, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e definizione di progetti, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo un adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati. I dipendenti appartenenti alla qualifica di Quadro sono responsabili della gestione e del coordinamento dei settori cui sono preposti e dei risultati conseguiti, e dispongono quanto necessario per l'organizzazione del lavoro e per l'utilizzo del personale assegnato.

La prestazione lavorativa dei Quadri si effettua, di massima, in stretta correlazione temporale con il normale orario di lavoro, fermo restando che il Quadro opera secondo il principio di flessibilità temporale e con criteri di autogestione individuale, che tenga conto delle esigenze operative. Nel caso in cui le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e nei giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

- 1° livello → Lavoratori con funzioni direttive di notevole e particolare complessità ed importanza o che svolgono funzioni professionali con competenza su tutti i processi, lavoratori preposti alla guida di unità organizzative di particolare importanza o che svolgono funzioni professionali ad alto contenuto specialistico, rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unita e/o settore cui sono predisposti;
- 2° livello → Lavoratori che, in contesti di ampie e particolari complessità, svolgono attività di elevato contenuto professionale caratterizzate da guida e coordinamento di gruppi di lavoratori e/o attività ad alto contenuto specialistico, lavoratori che svolgono attività professionali di ordine tecnico, amministrativo e di sovraintendenza e/o coordinamento di altri lavoratori;
- 3° livello → Lavoratori in possesso di specializzazione, di media complessità, che esercitano attività polivalenti tipiche della propria specialità di mestiere appreso mediante significativa esperienza o tramite frequenza di scuole professionali;
- 4° livello → Lavoratori qualificati che attraverso esperienza ed addestramento professionale o tirocinio hanno acquisito conoscenze relative al mestiere e/o svolgono compiti ausiliari;
- 5° livello → Lavoratori che posseggono semplici competenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati;
- 6° livello → Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici per le quali non si richiedono specifici requisiti professionali.

TITOLO IV – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 – Orario di lavoro

(1)La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.

(2)L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche del settore, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.

(3)L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori. Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 173.

(4) I permessi per un massimo di 24 ore annuali saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze dell'Associazione e prioritariamente nei periodi di minor attività, in gruppi di 4 o di 8 ore.

(5)I permessi, di cui ai commi precedenti, matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi, considerando un dodicesimo la frazione di mese pari o superiore a 15 (quindici) giorni.

Art. 28 – Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni - Flessibilità dell'orario di lavoro

(1)E' considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali. Viene fissato un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore.

(2)Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

(3)Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
(4)Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

- Lavoro straordinario 10%
- Lavoro notturno/festivo 20%
- Lavoro straordinario notturno e festivo 25%

(5)Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore. In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 10%.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Associazione o di parti di essa, la stessa potrà realizzare diversi regimi di orario, in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 300 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 6 (sei) mesi e comunque entro un limite massimo di 18 (diciotto) mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi, senza la corresponsione di nessuna maggiorazione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'Associazione

e i lavoratori.

La presente normativa include prestazioni domenicali e festive.

Le Parti convengono che fra le materie oggetto di trattative di II Livello, possono essere previste la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente C.C.N.L..

Art. 29 – Riposo settimanale – Festività – Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti

(1)Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

(2)Il lavoratore, che nei casi consentiti dalla Legge, lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà, oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente Contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

(3)Oltre ai giorni di cui sopra, sono considerati festivi:

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Giorno dell'Angelo	Lunedì di Pasqua
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	Mobile

(4)Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività, le Parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale, tenuto conto delle consuetudini locali.

Art. 30 – Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

(1)L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia, eventualmente definiti nella Contrattazione di II livello, è di 45 ore. Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione si divide la retribuzione mensile per 195.

Art. 31 – Lavoro a turni

(1)In caso di svolgimento del lavoro organizzato su turni, il personale che ha terminato la propria prestazione per un determinato turno di competenza dovrà attendere di essere avvicendato dal personale del turno successivo comunque entro il limite di 2 (due) ore.

Art. 32 – Personale non soggetto a limitazione d'orario

(1)Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. n.692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

(2)A tale effetto si conferma che è da considerarsi Personale Direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 2 e 3 del R.D.L. n.1955/1923).

(3)I lavoratori dipendenti, di cui sopra, hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% della Paga Base Nazionale.

Art. 33 – Tossicodipendenza ed etilismo

(1)Qualora il S.S.N. accerti lo stato di tossicodipendenza o etilismo di un dipendente assunto con Contratto a tempo indeterminato, questi ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 11 (undici) mesi in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 4 (quattro) mesi in caso di etilismo, per fruire dei servizi terapeutici e riabilitativi. In detti periodi non decorre alcuna competenza né economica né previdenziale.

Art. 34 – Aspettativa non retribuita

(1)Al lavoratore con Contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta,

verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in tre periodi, di 6 (sei) mesi in 2 (due) anni di calendario. Qualora l'Associazione accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 (sette) giorni.

(2)Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.

Art. 35 – Risarcimento danni

(1)I danni, che per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento, debbono essere contestati formalmente al dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

(2)L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 20% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 36 – Banca Ore individuale

(1)Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'Associazione ed il lavoratore medesimo.

(2)Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 24 (ventiquattro) mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore, limitatamente ai periodi di minore attività e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.

(3)Il lavoratore può usufruire del suddetto recupero sulla base delle esigenze e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'Associazione, dando un preavviso di 5 (cinque) giorni.

(4)Trascorso il periodo dei 24 (ventiquattro) mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

(5)Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Art. 37 – Congedo matrimoniale

(1)Al lavoratore ed agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni di calendario, durante il quale decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota, a carico dell'INPS, non verrà anticipata dall'Associazione.
(2)Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 (quindici) giorni di calendario. Nei 30 (trenta) giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'Associazione dovrà ricevere il certificato di matrimonio.

TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 –Distacco e trasferimento

(1)Ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:

- la temporaneità, che salvo diversa pattuizione in sede sindacale non potrà superare il limite di 18 mesi;
- la sussistenza di un interesse in capo all'Associazione distaccante, che deve essere specifica, rilevante, concreta e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

(2)Al lavoratore inviato in distacco oltre km 40 dalla sede abituale di lavoro, verranno corrisposte le spese di viaggio tramite rimborso del biglietto dei mezzi pubblici utilizzati, ovvero tramite il pagamento in busta paga di un'indennità sostitutiva del trasporto, calcolata in base alle tabelle ACI vigenti, qualora il dipendente debba, necessariamente, usare il proprio mezzo di trasporto per poter raggiungere il posto di lavoro.

(3)L'Associazione, per comprovate necessità tecniche e organizzative, può trasferire il lavoratore in altra sede.

(4)Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente soluzioni capaci di:

- ✓ definire la stima dei fabbisogni e le esigenze relative di qualificazione e le procedure di ricerca;
- ✓ promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

- ✓ realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

(5) Al lavoratore soggetto a trasferimento dovrà essere corrisposto, per 3 (tre) mesi, un importo una tantum pari ad una retribuzione mensile e l'importo del canone di locazione con le relative utenze, nel caso in cui il lavoratore medesimo sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un regolare Contratto di affitto. Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione II livello.

Art. 39 – Trasferta

(1)Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'Associazione corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio. Tali importi sono determinati nella Contrattazione II livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle" o B&B di 1 Categoria e AppartaHotel e Residence.

(2)Ai lavoratori in trasferta, verrà anche corrisposta un'indennità forfettaria di diaria per un importo giornaliero cosi come previsto dal Testo Unico delle Imposte Dirette e Indirette..

Art. 40 – Interruzione – Sospensione – Soste – Riduzione d'orario – Recuperi

(1)In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere per le ore perse dal lavoratore:

a) la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'Associazione con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
b) la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile e, comunque, non mantenuto a disposizione dell'Associazione;
c) nessuna corresponsione, se il dipendente sia stato avvisato in tempo utile.

Art. 41 – Intervallo per la consumazione dei pasti

(1)La durata del tempo per la consumazione dei pasti è di 1 ora.

Art. 42 – Volontariato

(1)Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile in operazioni di soccorso alpino e

speleologico, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n.61/1994, dalla Legge n.162/1992, dal D.M. n.379/1994 e s.m.i..
(2)Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile, vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 (sedici) ore l'anno.

(3)Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle Leggi n.266/1991 e n.49/1997, le Associazioni, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità convenzionale per un massimo di 2 (due) anni, salvo casi particolari da concordare per iscritto fra le Parti.

Art. 43 – Maternità

(1)Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D. Lgs. n.151/2001 modificato dal D. Lgs. 80/2015).

(2)La dipendente che si trovi in stato di gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal Medico del S.S.N. ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il Certificato di Assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n.2128/1936 e s.m.i..

(3)Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la dipendente non può essere adibita al lavoro:

a) per 2 (due) mesi precedenti la data presunta del parto, come quanto indicato nel certificato medico;
b) per 3 (tre) mesi dopo il parto, con decorrenza successiva al giorno del parto;
c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

(4)La dipendente, inoltre, ha facoltà di prolungare fino a 1 (un) mese prima della data presunta del parto e astenersi per i 4 (quattro) mesi successivi al parto, a condizione che il Medico Specialista del S.S.N. ed il Medico Competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

(5)La dipendente, infine, ha facoltà di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Territoriale del Lavoro Competente in caso di gravidanza "a rischio".
(6)Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre stessa o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta a

quest'ultimo l'astensione *post partum* per 3, 4 mesi o per la minore durata residua.

Congedo parentale
Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D. Lgs. n.151/2001 modificato dal D. Lgs. n.80/2015).

Spettanze durante il periodo di maternità
Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D. Lgs. n.151/2001 modificato dal D. Lgs. n.80/2015).

Malattia del bambino
Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D. Lgs. n.151/2001 modificato dal D. Lgs. n.80/2015).

Riposi orari per allattamento
Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D. Lgs. n.151/2001 modificato dal D. Lgs. n.80/2015).

Politiche aziendali in materia di congedi parentali
Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, l'Associazione può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con possibilità di reversibilità;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'Organizzazione del lavoro, come telelavoro, lavoro a domicilio, orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita, banca ore, orario concentrato, programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità, di cui al precedente punto, sono demandate alla Contrattazione di II livello.

Art. 44 – Ferie

(1)Il lavoratore dipendente, di cui al presente Contratto, ha diritto a 26 giorni di ferie annuali.

(2)Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di 6 (sei) giorni lavorativi.

(3)Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a 2 (due) settimane, nei periodi di minor lavoro.

(4)Le ferie, di cui sopra, sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

(5)La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 (diciotto) mesi successivi all'anno cui si riferiscono.

(6)Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

(7)Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute, compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

Art. 45 – Malattia e infortunio

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro
In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'Associazione entro la prima ora del normale orario di lavoro del 1° (primo) giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'Associazione stessa di provvedere, in tempo utile, agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte del lavoratore, la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia, rilasciato entro 3 (tre) giorni dall'inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari, si fa riferimento all'art.5 della Legge n.300.

In caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 (ventiquattro) mesi.
Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli Istituti Contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'Associazione, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 (otto) giorni, l'Associazione garantirà al lavoratore un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 (otto) giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico dell'Associazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'Associazione. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica, verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'Associazione, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle A.S.L. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12

(dodici) mesi in un periodo di 24 (ventiquattro) mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'Associazione.
Tale prolungamento verrà altresì esteso a lle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle s trutture ospedaliere e/o delle A.S.L.

Art. 46 – Sciopero e servizi essenziali

(1)Le Parti in materia di disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali rinviano alla Legge n.146/1990, modificata dalla Legge n.83/2000, ed alle integrazioni della Commissione di Garanzia.

(2)Le Parti, inoltre, concordano che, ove lo sciopero non riguardi un settore di cui alle norme suindicate, promuoveranno, tramite la Commissione Paritetica di cui al presente Contratto, ogni Tentativo di Conciliazione per evitare o ridurre le conseguenze del conflitto collettivo ed individuano in 48 (quarantotto) ore il preavviso per la dichiarazione dello stato di agitazione.

Art. 47 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

(1)Fatta salva la normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal Contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

(2)I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro dovranno rispettare i seguenti termini: il lavoratore dovrà prestare le sue dimissioni mediante le disposizioni di Legge vigenti.

(3)Il periodo di preavviso è computato agli effetti del Trattamento di Fine Rapporto.

DURATA PREAVVISO IN GIORNI

Dirigenti	**nessuno**
Quadri	**nessuno**
Livello I	**45 giorni**
Livello Il	**35 giorni**
Livello III	**30 giorni**
Livello IV	**20 giorni**
Livello V	**15 giorni**
Livello VI	**7 giorni**

Art. 48 – Divieto di concorrenza

(1)E' proibito al lavoratore, se non preventivamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso l'Associazione concorrente con medesime o similari finalità statutarie. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso, ai sensi di quanto previsto da ex art. 7, Legge n.300/1970 e 2119 c.c.

Art. 49 – Risarcimento danni

(1)Ogni danno subìto dall'azienda che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore, ai sensi dell'art. 7, Legge n.300/1970.

(2)Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le Parti, l'entità economica del danno, l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 20% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.

(3)In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 50 – Codice disciplinare

Doveri del lavoratore
Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'Associazione ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente C.C.N.L. e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza e nel pieno rispetto del Codice Etico dell'Associazione;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Associazione evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'Associazione stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'Associazione in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l'Associazione;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Associazione e trattenersi

oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Associazione stessa, ovvero, che sia previsto dal presente C.C.N.L.o da disposizioni legislative;

- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Associazione e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente C.C.N.L.e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidiva, entro 2 (due) anni dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza del Codice Etico dell'associazione, di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'Associazione.

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidiva, entro 2 (due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;

- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'Associazione;
- per inosservanza del Codice Etico dell'associazione, delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata, non superiore a 3 (tre) giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'Associazione (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'Associazione (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 15 giorni:

- per gravità o recidiva, entro 2 (due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 (sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 (tre) giorni, ma inferiore a 5 (cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza del Codice Etico dell'associazione,di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'Associazione o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2 (due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 (otto) a 15 (dieci) giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 3 (tre) giorni;
- per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'Associazione o durante la guida;

- per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'Associazione;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'Associazione;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i Superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'Associazione;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'Associazione che non potrà superare un massimo di 60 (sessanta) giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente C.C.N.L..

Procedura disciplinare
Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con l'assistenza di una OO.SS.. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 (cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90 (novanta) giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata A/R.

TITOLO VI – RETRIBUZIONE

Art. 51 – Trattamento economico

(1)Fatte salve condizioni di miglior favore, la normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente C.C.N.L..

(2)La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. In caso di lavoro discontinuo il divisore è 195.

(3)La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il

divisore convenzionale 26.

Livelli Retribuzione

Dirigenti	**€ 2.400**
Quadri	**€ 1.950**
Livello I	**€ 1.650**
Livello II	**€ 1.550**
Livello III	**€ 1.450**
Livello IV	**€ 1.350**
Livello V	**€ 1.250**
Livello VI	**€ 1.150**

(4)La Contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla Legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla Legge).

(5)In applicazione delle previsioni, di cui all'art.7, D. Lgs. n.463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (D. Lgs. n.402/1981, convertito in Legge n.537/1981) devono essere adeguati al minimo, di cui al predetto art. 7, D. Lgs. n . 463/1983, se inferiori al medesimo.

Scatti di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Associazione.

A tutto il Personale verranno riconosciuti 5 (cinque) scatti triennali pari al 3% della Paga Nazionale per l'anzianità di servizio prestata, senza interruzione del rapporto di lavoro presso la stessa Associazione.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità; gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 52 – Mensilità supplementare

Tredicesima

In occasione delle feste natalizie, l'Associazione dovrà corrispondere al lavoratore un importo

pari a una mensilità della normale retribuzione. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestati presso l'Associazione. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 53 – Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga

(1)La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 (quindici) del mese successivo. Qualora tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo, il pagamento verrà effettuato il 16° giorno successivo.

(2)All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'Associazione, i dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.

(3)Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dall'art. 2113 c.c. come modificato dalla legge n.533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'Associazione i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato. L'Associazione è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 (trenta) giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 54 – Trattamento di fine rapporto

(1)Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il T.F.R., previsto dall'art.2120 c.c. come modificato dalla Legge n.297/1982 e s.m.i..

TITOLO VII – INDENNITA' E DIVISE

Art. 55 – Indennità

Indennità Area Dirigenza
In relazione alle funzioni esercitate ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai Dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare.
Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Indennità Area Quadri
In relazione alle funzioni esercitate ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a € 80,00.
Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari.

Indennità d'Incarico
Ai dipendenti inquadrati nell'Area Quadri, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a € 50,00.
L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Rimborso spese
Per necessità di carattere transitorio e di breve durata, comunque mai richiedenti il pernottamento, il dipendente potrà essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro e avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso, con i mezzi autorizzati, rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi dalla sede della Associazione alla abituale località di lavoro. Ulteriori trattamenti favorevoli, anche economici, dovranno essere concordati tra le P arti in sede di C ontrattazione. Per il corretto conferimento del rimborso spese si rimanda alla normativa vigente.

Indennità di cassa
Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della retribuzione tabellare.

Art. 56 – Divise e camici

(1)Quando viene fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico dell'Associazione. E' parimenti a carico dell'Associazione la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

(2)Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.

TITOLO VIII – PRIVACY, TUTELA E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 57 – Mobbing

(1)Per le Parti è fondamentale avere in Associazione un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona, nonché alla correttezza nei rapporti interpersonali. Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Le Parti definiranno gli strumenti comuni per la repressione delle condotte di mobbing e molestie sessuali.

Art. 58 – Tutela della privacy

(1)In materia di disciplina inerente la tutela della privacy, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al Regolamento UE G.D.P.R. n. 679/2016

Art. 59 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

(1)La pratica di attuazione del D. Lgs. 81 e s.m.i., nel settore di applicazione del presente Contratto, è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza, e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

(2)Le Parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione, ed il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro.

(3)Il D. Lgs. 81/2008 nel recepire le Direttive Comunitarie intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione.

(4)Il numero dei Rappresentanti per la sicurezza è riportato all'art.47 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i..

Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
La costituzione della Rappresentanza dei Lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la

salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'Associazione.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Letto, firmato e sottoscritto

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE

Avv. Luciano BATTAGLIA

FIDAP IMPRESE
FEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E PENSIONATI

Il Presidente Nazionale FISAL ITALIA

Dott.ssa Rajaa Jennane

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ANZIANI E LAVORATORI
F.I.S.A.L. ITALIA

JENNANE Rajaa

Le Organizzazioni Nazionali F.I.DA.P. IMPRESE e F.I.S.A.L. ITALIA ringraziano il C.D.L. Dott. Biagio Santamaria Sorice per la preziosa collaborazione professionale inerente la stesura del presente C.C.N.L..