CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare

(Decorrenza: 1° gennaio 2020 - Scadenza: 31 dicembre 2022)

Costituzione delle Parti

L'anno 2020 - il giorno 19 del mese di febbraio in Roma tra:

- la Federazione Italiana degli Istituti privati per le investigazioni, per le informazioni e per la sicurezza – FEDERPOL, rappresentata dal Presidente Luciano Tommaso Ponzi

- con l'assistenza della Confederazione delle Imprese e dei Professionisti SISTEMA IMPRESA rappresentata dal Presidente Berlino Tazza, dal Vice Presidente Bellino Elio Panza e dal Segretario Generale Enrico Zucchi

e

- la Federazione italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato – FESICA CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dal Vice Segretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti la Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Giuseppe Mancini, Carlo Ugolini, Carmine Camicia, Flaminia Mariani, Francesco di Matteo, Pasquale Inverno e Vincenzo Minissale;

- con l'assistenza della CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli istituti investigativi privati e delle agenzie di sicurezza sussidiaria o complementare, composto da 76 (settantasei) articoli.

Il deposito presso il CNEL e gli altri organi competenti, viene affidato di comune accordo a SISTEMA IMPRESA.

Testo del c.c.n.l.

Premesse

Le parti sociali individuano nel presente contratto collettivo un importante strumento volto a sollecitare le Istituzioni, in particolare il Governo, nell'attivazione e implementazione di efficaci e duraturi processi di crescita produttiva e occupazionale, adeguati alle esigenze sociali, organizzative e produttive del settore dell'investigazione, a conferma del ruolo socialmente utile che ricopre il profilo del professionista autorizzato ai sensi del D.M. 269/2010, di conseguenza della forza lavoro, nella ricerca della verità quale evidenza da sottoporre al vaglio della committenza e come valido ausilio nel diritto costituzionale e inviolabile di difesa.

Le parti sociali individuano inoltre, nel presente contratto collettivo, lo strumento volto ad affrontare i profondi cambiamenti dettati dalla quarta rivoluzione industriale c.d. *Industria 4.0*.

I vecchi modelli di politiche del lavoro, compresi i più recenti come la *flexicurity*, muovono da un'idea di mercati tendenzialmente stabili nei quali la transizione tra un posto di lavoro e l'altro rappresenta un fenomeno straordinario e residuale ispirandosi, per lo più, alla logica emergenziale del soccorso nel momento della perdita del lavoro. Nei nuovi mercati della transizione continua occorrono, invece, istituzioni pubbliche, private e privato-sociali capaci di offrire molteplici opportunità di apprendimento e di evoluzione delle abilità e delle competenze coerenti con le opportunità offerte dalla dimensione digitale in modo da evitare l'intrappolamento nei lavori poveri.

Per questo motivo la sfida è quella di costruire un nuovo modello di mercato del lavoro inclusivo che ponga al centro la persona, non solo in quanto lavoratore, ma integralmente intesa nella sua capacità di iniziativa e di relazioni all'interno dell'intera società.

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

Allo stesso modo, la programmazione europea 2020-2027 si pone l'obiettivo di valorizzare ulteriormente il ruolo della ricerca e dell'innovazione come driver della politica industriale comunitaria e leva essenziale per la competitività delle imprese europee, mettendo in campo appropriate misure a supporto.

Da un lato, si manifesta la necessità di far crescere il numero e le dimensioni delle imprese innovative nei settori ad alta intensità di conoscenza e con elevato potenziale di crescita; promuovere gli scambi di conoscenze tra i settori produttivi, in particolare le Pmi, attraverso partnership e formazione, ma anche promuovere la digitalizzazione; dall'altro, nel campo dei diritti sociali, si manifesta la necessità di investire per migliorare l'accesso al mercato del lavoro (in particolare per donne e giovani) e l'aumento della qualità del sistema di istruzione e formazione.

Ecco perché le parti sociali, nell'ambito del presente contratto collettivo, concordano sulla necessità di valorizzare sempre più i sistemi di bilateralità riconducibili a SISTEMA IMPRESA e CONFSAL.

In particolare, le parti sociali individuano nel Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua FORMAZIENDA lo strumento per garantire la qualificazione e riqualificazione dei lavoratori anche in funzione di continuità di occasioni di impiego. La formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato. La formazione, intesa come "*lifelong learning*", viene pertanto interpretata

come pratica sociale da generalizzare e come comportamento individuale da proporre soprattutto in una logica di qualificazione e riqualificazione professionale nonché attraverso l'integrazione di risorse pubbliche e private e il raccordo con iniziative formative regionali.

Risulta, inoltre, indispensabile costruire un nuovo modello di protezione e di sicurezza di ciascuna persona, che sia economicamente e socialmente sostenibile in un'epoca caratterizzata dalla transizione continua e dalla tendenziale accentuazione delle disuguaglianze. Non si fa riferimento, però, solo alle transizioni occupazionali ma al più generale cambiamento e alla trasformazione come cifra della complessità contemporanea. Il nuovo sistema di welfare deve quindi, in particolare, promuovere la vita attiva, intesa non solo come lavoro ma anche come formazione, cura del prossimo, natalità.

Le parti sociali, quindi, individuano l'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, quale strumento atto a valorizzare le potenzialità del welfare aziendale e della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro anche al fine di promuovere i processi innovativi.

Allo stesso modo, risulta essenziale sviluppare le funzioni del Fondo di Assistenza Sanitaria (F.AS.S.) in modo tale che, tramite il Fondo, possano essere diffusi non solo vantaggi in chiave sanitaria ma valori innovativi nel senso della stabilizzazione economica e sociale del paese e dei territori, della crescita di nuovi posti di lavoro e dell'efficace integrazione del mercato.

Titolo I
SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1
(Sfera di applicazione)

Il presente c.c.n.l. si può applicare ai dipendenti delle Organizzazioni datoriali operanti nel settore nonché loro enti e/o società costituite, patrocinate o partecipate.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dagli Enti che svolgono le attività di cui al presente articolo, in tutte le forme consentite dalla legge e in particolare dal regio decreto n. 773/1931 (Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza - TULPS) del regio decreto n.635/1940, per l'esecuzione del TULPS e delle successive modifiche introdotte dalla legge n. 101/2008, dal D.P.R. n. 153/2008, del D.M. 6 ottobre 2009, del D.M. n. 269/2010 e D.M. n. 56/2015.

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

- tutte quelle attività eseguite da istituti di investigazione previste dal D.M. n. 269/2010 quali:

- attività di indagine in ambito privato;

- attività di indagine in ambito aziendale;

- attività d'indagine in ambito commerciale;

- attività di indagine in ambito assicurativo;

- attività d'indagine difensiva;

- attività previste da leggi speciali o decreti ministeriali;

- tutte quelle attività amministrative, contabili e segretariali svolte dai dipendenti dei suddetti Istituti;

- operatori di servizio di controllo non armati;

- attività di controllo accessi, flussi e deflussi;

- attività di controllo e servizi (quali lo steward) di cui alla legge n. 41/2007;

- attività relativa al controllo nei pubblici spettacoli e intrattenimento, ai sensi della normativa vigente in materia;

- servizi di monitoraggio aree di deterrenza e dissuasione e controllo nelle attività fieristiche e/o commerciali;

- attività di portierato ed attività connesse;

- servizi di indirizzo della clientela e d'accoglienza in uffici pubblici e privati e in aziende commerciali e industriali;

- attività di gestione banca dati;

- attività di recupero crediti stragiudiziali;

- tutte quelle attività di sicurezza sussidiaria e complementare non armata in generale;

- attività svolta a tutela e salvaguardia dell'integrità fisica e dei diritti fondamentali della persona.

Titolo II
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2
(Declaratoria)

Quadri

Ai sensi della legge n. 190/1985, appartengono alla categoria dei "quadri" i lavoratori che svolgono, con carattere continuativo, funzioni direttive con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità. L'orario di lavoro non è vincolante per questa categoria di lavoratori.

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

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

Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 150,00 lordi per 13 mensilità, secondo le norme contenute nell'art. 57.

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

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

Primo livello

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

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

- Capo Servizio Amministrativo, commerciale, organizzativo-tecnico;

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

Secondo livello

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

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

- Capo ufficio;

- Contabile con mansioni di concetto;

- Responsabile coordinamento servizi esterni;

- Addetto alle investigazioni dopo 3 anni nel livello terzo;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

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

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

- Redattore rapporti informativi in autonomia;

- Coordinatore servizi esterni;

- Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione del documentazione procedurale;

- Supervisione strutturale degli addetti al controllo attività;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello Super

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

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

- Addetto alle investigazioni (osservazioni, raccolta di prove, ecc.);

- Redattori rapporti informativi su schemi prestabiliti;

- Impiegato amministrativo;

- Addetto al servizio meccanografico;

- Coordinatore addetto al controllo attività;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

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

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

- Addetto alle investigazioni (osservazioni, raccolta di prove, ecc.) di natura non complessa;

- Redattore rapporti informativi su schemi prestabiliti di natura non complessa;

- Impiegato amministrativo di natura non complessa;

- Addetto al servizio meccanografico di natura non complessa;

- Coordinatore addetto al controllo attività di natura non complessa;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

In caso di assunzione di un lavoratore da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta facoltà di assumere il suddetto lavoratore inquadrandolo al 5° livello per un periodo non superiore al limite massimo di 18 mesi dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 4° livello.

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

Quinto livello super

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

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

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

Quinto livello

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

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

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

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

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

instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 5° livello.

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

Sesto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche anche acquisite tramite formazione professionalizzante obbligatoria e non obbligatoria.

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

- Operatore Gestione flusso e deflusso;
- Operatore addetto alla sicurezza;
- Servizi Accoglienza - Steward e Hostess;
- Portierato, guardiania e osservatori - monitoraggio area;
- Controllo attestati ingresso;
- Attività di primo soccorso ed antincendio;
- Gestione aree di sosta con specifico riferimento alla riscossione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 3
(Mansioni lavorative e passaggi di livello)

Mansioni promiscue

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

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

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

Mutamento di mansioni

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

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

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

Passaggio di livello

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

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

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

Titolo III
CONTRATTAZIONE NAZIONALE E INTEGRATIVA

Art. 4
(Livello Nazionale)

Procedure per il rinnovo

Il c.c.n.l. avrà durata triennale.

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

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

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

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

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 (sei) mesi dalla scadenza del presente c.c.n.l., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.

Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 5
(Secondo livello di contrattazione)

Premessa

Nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, Le parti sociali si danno atto che, in particolare, il settore delle investigazioni è per sua stessa natura caratterizzato da attività spesso difficilmente programmabili e la cui organizzazione è determinata da molteplici fattori non prevedibili in anticipo, ma che si rilevano solo in corso d'opera. Le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente c.c.n.l. e, allo scopo, le parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa sia possibile.

Le parti concordano di prevedere che la contrattazione di II livello può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o particolari contesti individuati concordemente dalle parti sociali.

La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, tra fonti collettive dello stesso livello e secondo il criterio della successione temporale possa, fatti salvi i diritti acquisiti dei lavoratori, portare anche a deroghe peggiorative rispetto a particolari istituti definiti dal presente c.c.n.l.

L'accordo regionale/provinciale od aziendale, ha la durata del contratto nazionale.
Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.
La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni firmatarie del presente c.c.n.l., coadiuvate dalle R.S.A.
Le parti sociali firmatarie il presente contratto concordano che la contrattazione territoriale prevista al presente articolo dovrà essere espletata entro tre mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.
In assenza della suddetta contrattazione territoriale e/o aziendale, ai lavoratori dovrà essere riconosciuto un premio pari ad euro 0,60 per ogni ora lavorata su base annua, a titolo di elemento di garanzia retributiva (E.G.R.) ai sensi dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sui nuovi assetti del modello contrattuale.

Contenuti

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dalla legge e dal presente c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

2. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:

a) forme di flessibilità, orari plurisettimanali e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro, differenti rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l.;

b) eventuale rimodulazione dell'orario di lavoro (ROL);

c) eventuali premi di produzione per i lavoratori, determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, ecc.);

d) qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente contratto;

e) ammissibilità e modalità di pagamento delle mensilità supplementari tramite rateizzazione;

f) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze aziendali;

g) ampliamento della banca ore e gestione della stessa;

h) determinazione dei turni feriali;

i) attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da realizzarsi per il tramite del Fondo Formazienda;

l) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

m) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente c.c.n.l.;

n) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;

o) pari opportunità;

p) possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;

q) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;

r) possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi (es. asili nido ecc.);

s) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalle parti mediante la sigla in assistenza.

Titolo IV
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 6
(Diritti di informazione e consultazione)

Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, FEDERPOL e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, affiliazione, concentrazione, appalti e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

"a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato, nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/1984, con la legge 10 aprile 1991, n. 125, con il codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, con il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e con il D.Lgs. n. 80/2015;".

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

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura del settore delle investigazioni nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore stesso e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

Livello territoriale

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

Livello aziendale

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

a) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;

b) 200 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;

c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

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

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione, responsabilità sociale delle imprese.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione, riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A., informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Art. 7
(Rappresentanze sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali lavoratori che fanno parte:
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.;

- di R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 7 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse. Le imprese che abbiano un numero di dipendenti inferiore a 7 potranno fare riferimento al responsabile sindacale FESICA CONFSAL territorialmente competente.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a dirigenti sindacali aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

La comunicazione per l'elezione di cui comma 1, lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.
Ai componenti dei Consigli o Comitati sono riconosciuti permessi o congedi retribuiti per prendere parte alle riunioni degli Organi nella misura massima di 100 ore annue.
Qualora il dirigente sindacale ricopra in contemporanea incarichi in più Consigli o Comitati, gli è riconosciuto il diritto di usufruire di permessi o congedi retribuiti in misura non superiore a 150 ore annue.
Le parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.
Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
Il mandato di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine. Fermo

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

I componenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto sulla base delle seguenti disposizioni:

- 1 delegato per un organico da 7 a 29 dipendenti;
- 2 delegati per un organico da 30 a 60 dipendenti;
- 3 delegati per un organico oltre i 60 dipendenti.

I suddetti permessi sono pari a 8 ore di permesso retribuito al mese per svolgere le attività di delegato sindacale.

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

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di rappresentanza sindacale aziendale deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovrà essere contemporaneamente consegnata alla Direzione dell'esercizio.

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

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle aziende.

Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

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

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

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

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

Art. 8
(Assemblee sindacali)

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 7 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla Direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
Ai lavoratori è riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite ai sensi dell'artt. 55 e ss. del presente contratto.
Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di consulenza al pubblico.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.
Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.
Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
I referendum sono indetti dalla R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.
Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge n. 300/1970.

Art. 9
(Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. per delega dei lavoratori iscritti nomineranno un rappresentante di lavoro alla sicurezza territoriale.
Nelle aziende con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è di 3 anni.
Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte al riguardo.
I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:
- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi;
- l'R.L.S. neo eletto dovrà partecipare ad un corso di partecipazione fornito dall'Ente bilaterale.

Titolo V
STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Art. 10
(Sistema della bilateralità)

Il sistema della bilateralità è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che

contrattuali, l'Ente bilaterale nazionale E.BI.TE.N. e gli E.BI.TE.N. regionali competenti per territorio, il fondo FORMAZIENDA dedicato alla formazione continua e il Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa denominato F.AS.S..

Le Parti concordano che gli strumenti della bilateralità sopra menzionati, in base all'"Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" del 28 maggio 2014, devono essere considerati sempre su una dimensione interconfederale e, pertanto, vengono individuati all'interno del presente c.c.n.l. in virtù della regolare adesione delle Federazioni alle Confederazioni Sistema Impresa e Confsal.

Gli strumenti bilaterali di derivazione contrattuale devono garantire la giusta rappresentanza bilaterale e paritetica alle organizzazioni aderenti alle Confederazioni in organismi (commissioni, comitati etc.) che si interfacciano con l'organo di governo degli stessi strumenti bilaterali; resta inteso che tale garanzia è riservata alle parti sociali che sottoscrivono per discussione il contratto collettivo nazionale del lavoro.

Le parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico-normativo previsto nel presente c.c.n.l. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo di settore, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 11
(Ente bilaterale Nazionale del Terziario in sigla E.BI.TE.N.)

L'E.BI.TE.N., entro la capienza finanziaria disponibile, ha i seguenti scopi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali competenti per territorio (regionale/provinciale) e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali competenti per territorio, dando i relativi visti di congruità;

c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

d) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

g) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;

h) esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e smi;

i) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo FORMAZIENDA;

l) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

m) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi;

n) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

o) promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

p) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;

q) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del settore e delle relative esperienze bilaterali;

r) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'E.BI.TE.N. stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;

s) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'E.BI.TEN.

Le parti sociali potranno richiedere all'E.BI.TE.N, entro la capienza finanziaria disponibile, attività aderenti alle seguenti funzioni:

- svolgere le attività di conciliazione e certificazione di cui agli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile e dell'art 76 del D.Lgs. 276/2003, in funzione sussidiaria ove non siano ancora stati costituiti gli E.BI.TE.N. regionali competenti per territorio;

- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;

- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;

- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;

- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori dipendenti;

- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro nel settore terziario;

- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 12, comma 8 del presente contratto;

- esperire l'obbligo di collaborazione ex. art. 37, comma 12, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni;

- costituire al proprio interno commissioni paritetiche che attuino, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, studi relativi alla classificazione del personale, all'evoluzione della normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- designare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale in sigla R.L.S.T. secondo i criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'"Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008) del 28 febbraio 2012" siglato il 3 aprile 2012;

- promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

- dare assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- trasmettere al Comitato di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 81/2008 una relazione annuale sull'attività svolta;

- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;

- svolgere, sentite le parti sociali, in sinergia col Fondo FORMAZIENDA, ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" (art. 4, commi 58 e 68 della legge n. 92/2012) e meglio delineati nel D.Lgs. n. 13/2013. A tal proposito tra i vari strumenti che l'E.BI.TE.N e il Fondo FORMAZIENDA hanno a disposizione per svolgere il nuovo ruolo di promotori della certificazione a cui sono stati chiamati, va annoverato il Libretto formativo. Istituito nell'ambito del percorso attuativo della legge Biagi con il decreto legislativo n. 276/2003, il Libretto formativo, il cui modello è stato approvato con decreto ministeriale del 12 ottobre 2005, è uno strumento pensato per registrare, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite (con l'istruzione, la formazione, il lavoro, la vita quotidiana).

- svolgere ogni qualsiasi altro compito successivamente definito dagli accordi collettivi.

L'E.BI.TE.N. provvederà a formulare lo schema di regolamento per gli Enti bilaterali competenti per territorio.

Le parti concordano di recepire le disposizioni contenute nel "Protocollo d'intesa per l'estensione dell'operatività e della platea dei beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità" siglato dalle parti sociali in data 15 luglio 2014 e gli atti conseguenti deliberati dagli Organi statutari dell'E.BI.TE.N.

Le parti concordano di attribuire all'E.BI.TE.N. le funzioni di coordinamento con riguardo alle integrazioni/modifiche da apportare ai testi dei contratti collettivi già sottoscritti nonché con riguardo al deposito degli stessi presso gli Enti competenti.

E.BI.TE.N. competenti per territorio

L'E.BI.TE.N. si articola in sedi regionali e provinciali. Il funzionamento delle sedi territoriali nonché le attività e i servizi da esse posti in essere nei territori di competenza vengono disciplinati in apposito regolamento deliberato dal Comitato esecutivo dell'E.BI.TE.N.

Finanziamento dell'E.BI.TE.N.

Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,40% a carico del lavoratore.
La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento delle relative attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente comma.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari all' 1% della paga base conglobata per 13 mensilità e non è utile al fine del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite modello di pagamento unificato F24.

Per aderire all'E.BI.TE.N., in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella Sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della Sede INPS competente;

- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;

- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

In linea con quanto previsto dall'accordo interconfederale sopra richiamato l'E.BI.TE.N può essere alimentato anche da ulteriori versamenti:

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dall'accordo;

- ogni altro versamento disposto dalle parti sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;

- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dall'accordo.

Tali ulteriori versamenti possono essere effettuati attraverso bonifico bancario c/o:

Banca di Piacenza Via Armando Diaz, 3 - 26013 Crema (CR), IBAN: IT24W0515656840CC0490007043 Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N., via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.BI.TE.N. previsto dall'art. 8 dello Statuto vigente.

Il contributo di solidarietà INPS del 10% ex L. n. 166/1991 si applica sullo 0,25% a carico del datore di lavoro previsto per il finanziamento di azioni in materia di welfare e sostegno al reddito interno al "Fondo sviluppo bilateralità istituito presso l'E.BI.TE.N.".

Art. 12
Commissione Nazionale per la formazione professionale

Le parti considerano la formazione professionale continua un valore condiviso e convengono che la stessa rappresenta uno strumento di rilevante importanza per la valorizzazione delle persone e per l'incremento della competitività dell'impresa.

A tal fine le parti si impegnano a costituire una Commissione nazionale per la formazione professionale con lo scopo di intraprendere azioni di sistema, in collaborazione con FORMAZIENDA, per l'individuazione delle esigenze formative nel settore delle investigazioni e promuovere le relative azioni formative.

Titolo VI
ASSUNZIONE

Art. 13
(Modalità di assunzione)

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

- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;

- la tipologia e durata del rapporto;

- la durata dell'eventuale periodo di prova;

- la qualifica di inquadramento e il titolo delle mansioni;

- la tipologia contrattuale;

- il trattamento economico iniziale;

- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

- l'indicazione del numero d'iscrizione al libro matricola.

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

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

Art.14
(Documenti per l'assunzione)

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

- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità per i lavoratori extracomunitari;

- codice fiscale;

- eventuali certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni;

- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;

- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;

- la eventuale documentazione relativa allo stato di mobilità o disoccupazione del lavoratore;

- i prescritti documenti INPS in possesso;

- altre eventuali condizioni concordate tra le parti contraenti ovvero nell'ambito della contrattazione di 2° livello;

- l'autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge.

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

E' facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale e il certificato dei carichi pendenti con data non anteriore a tre mesi.

L'azienda deve consegnare gratuitamente ai lavoratori, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia del presente c.c.n.l.

Art. 15
(Periodo di prova)

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

- Quadri: 180 giorni;

- Primo livello: 180 giorni;

- Secondo livello: 180 giorni;

- Terzo livello: 180 giorni;

- Quarto livello: 150 giorni;

- Quinto livello: 120 giorni;

- Sesto livello: 90 giorni;

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

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

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

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

Titolo VII
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 16
(Anzianità di servizio)

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

Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 2% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo rispetto al compimento del terzo anno di anzianità di servizio, per un massimo di dieci scatti triennali.

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

Titolo VIII
MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art. 17
(Mobilità e mercato del lavoro)

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

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

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;

- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;

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

Art. 18
(Distacco)

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

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

- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante;

- titolarità in capo all'azienda distaccante del rapporto di lavoro;

- temporaneità del distacco, da intendersi come non definitivo della prestazione lavorativa presso il soggetto distaccatario.

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

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

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

Art. 19
(Appalto)

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

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

La presente disciplina si applica ove:

- entrambe le aziende abbiano in organico più di 50 dipendenti ciascuna;

- l'appalto abbia una durata superiore a 3 mesi;

- il numero di dipendenti per la quale è stato richiesto il cambio d'appalto sia più di 5.

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

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

- dati personali;

- codice fiscale;

- data di assunzione nel settore;

- data di assunzione nell'azienda cessante;

- anzianità nell'appalto;

- orario lavorativo settimanale;

- livello di inquadramento;

- riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori e derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto;

- titoli di studio professionali e formazione;

- lista del personale assunto ai sensi delle leggi n. 482/1968 e n. 68/1999.

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

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

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

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

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

Titolo IX
LAVORO PART-TIME

Art. 20
(Definizione lavoro part-time)

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

La nuova disciplina del part-time è contenuta negli articoli da 4 a 12 del decreto legislativo n. 81/2015 che sostituiscono integralmente il D.Lgs. n. 61/2000, abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. a), del medesimo D.Lgs. n. 81/2015.

In primo luogo, occorre rilevare che con la nuova normativa vengono meno le definizioni prima previste all'art. 1 del D.Lgs. n. 61/2000. Tuttavia, non determina grandi cambiamenti sul piano della disciplina concretamente applicabile al contratto.

Sebbene quanto sopra, si danno le seguenti definizioni ed il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;

- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

Assunzione

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

Minimo orario

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato dal contratto individuale, fermo restando che non può essere inferiore alle 8 ore lavorative settimanali.

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

Retribuzione

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

- l'importo della retribuzione oraria;

- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;

- la maternità;

- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;

- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- l'accesso ai servizi aziendali;

- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente c.c.n.l.;

- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III della legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

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

Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57 e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57.

Periodo di comporto per malattia

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

Consistenza dell'organico aziendale

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

Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

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

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

- malattia oncologica;

- assistenza a persona anziana non autosufficiente;

- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;

- genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.

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

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

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

Titolo X
CONTRATTO DI APPRENDISTATO E PRATICA PROFESSIONALE

Art. 21
(Disciplina generale apprendistato)

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

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

Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Tipologie apprendistato

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

- apprendistato per la qualifica professionale;

- apprendistato professionalizzante;

- apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

Numero complessivo apprendisti

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori a 10

unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, per procedere all'assunzione di apprendisti, l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto scadere nei trentasei mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi ovvero siano stati licenziati per giusta causa coloro che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La suddetta limitazione non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un numero di contratti di apprendistato inferiori a 3.

Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti

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

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

Periodo di prova

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

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

Durata

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

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

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

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

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

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

Livelli di inquadramento professionale, trattamento normativo ed economico

L'apprendista accederà al livello di inquadramento professionale per il quale l'azienda avrà l'obbiettivo di assumerlo ed il conseguente trattamento economico sarà diminuito dei 25% rispetto a quanto previsto dal presente contratto nell'articolo relativo alle paghe contrattuali con riferimento al livello di inquadramento finale.

A titolo esemplificativo l'apprendista assunto per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 3° livello del presente c.c.n.l. verrà erogato un trattamento economico diminuito del 25% rispetto alla retribuzione base lorda conglobata.

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

L'apprendista ha diritto al trattamento normative previsto dal presente contratto per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al trattamento economico secondo i criteri sopra menzionati.

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

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

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

Orario di lavoro

Agli apprendisti maggiorenni si applica la medesima disciplina dell'orario di lavoro previsto dal presente c.c.n.l. per gli altri lavoratori subordinati.

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

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

- prestare la sua opera con la massima diligenza;

- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione;

- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

- di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

- di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole aziende;

- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a malattie di durata pari o superiori a cinque giorni, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, a completo carico del datore di lavoro;

- per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal vigente c.c.n.l., si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

In caso di ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

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

Infortunio

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

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

- 60% per i primi 3 giorni;

- 80% dal 4° al 20° giorno;

- 70% dal 21° giorno in poi.

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

Finanziamento percorsi formativi aziendali

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

Acquisizione qualifica professionale

Le competenze professionali acquisite dall'apprendista al termine del periodo di formazione debbono essere certificate secondo le modalità definite dalle regioni e province autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui all'intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010.

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

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

Limiti numerici

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

Apprendistato professionalizzante

Le parti sociali contraenti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 226/2005.

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

Durata

Per tutti i livelli di inserimento la durata massima del periodo di formazione per l'apprendistato professionalizzante non deve essere superiore ai 36 mesi.

Formazione - Disciplina generale

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

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

Il monte ore di formazione esterna sarà definito dalle norme di legge nonché dai regolamenti regionali e dal contratto formativo.

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

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

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

Le parti stabiliscono che almeno la metà delle ore di formazione dedicate alla formazione trasversale e di base devono essere somministrate in collaborazione con l'Ente bilaterale nazionale e/o territoriale competente di cui al presente contratto.

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

A tale riguardo il Ministero del lavoro ha specificato nella circolare n. 78 del 9 novembre 2000 che l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione esterna ed eventuali assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste e imputabili unicamente agli allievi stessi, che devono essere debitamente certificate.

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

Formazione - Contenuti

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

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

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti anche all'interno dell'Ente bilaterale, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. considerano altresì valide, alla fine della formazione degli apprendisti, le iniziative formative promosse congiuntamente attraverso E.BI.TE.N.

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

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

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

Addestramento presso diversi datori di lavoro

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

Rinvio alla legge

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

Art. 22
(Pratica professionale)

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

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

La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nei confronti di chi deve svolgere un periodo triennale di pratica al fine di poter divenire investigatore privato dipendente, ai sensi del D.M. di cui al 1° comma.

Titolo XI
CONTRATTO DI PRIMO INGRESSO E DI REIMPIEGO

Art. 23
(Contratto di primo ingresso e di reimpiego)

Le aziende aderenti a Ebiten possono assumere a tempo indeterminato (anche part time) nei livv. da III a VI, erogando una formazione professionale di 80 ore nel primo biennio di lavoro:
- lavoratori privi di esperienza professionale (o non superiore a 6 mesi) nella mansione;
- le categorie di soggetti che si trovano in stato di inoccupazione.
Per i primi 2 anni la paga base conglobata è corrisposta nelle seguenti misure ridotte:
-riduzione del 25% rispetto alla paga base conglobata del livello di riferimento, di cui all'art 60 del presente contratto, per il primo anno di impiego;

-riduzione del 15% rispetto alla paga base conglobata del livello di riferimento, di cui all'art 60 del presente contratto, per il secondo anno di impiego.

Contratto di primo ingresso – CPI

1.Per lavoratori di "Primo ingresso" si intendono quelli che alla data di assunzione presso l'impresa non abbiano pregressa esperienza professionale nella specifica mansione ad essi assegnata o che, sempre in riferimento alla mansione attribuita, abbiano maturato una precedente esperienza non superiore a 6 mesi.
2.L'assunzione di lavoratori in regime di primo ingresso dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di primo ingresso è, inoltre, attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente c.c.n.l. nonché da parte delle aziende aderenti all'Ente bilaterale E.BI.TE.N., così come riportato al successivo comma 6.
3. Il regime di primo ingresso è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto, l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in ragione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente.
4. La durata minima della formazione - da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.
5. Per la predisposizione del piano formativo il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle parti e reperibile sul sito Internet www.ebiten.it dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale E.BI.TE.N., il piano formativo del lavoratore assunto con CPI affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'E.BI.TE.N., entro 7 giorni dal ricevimento del Piano formativo, lo stesso si riterrà approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.
6. Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 5 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.
7. L'assunzione con CPI non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo parziale.

Contratto di reimpiego – CR

1. Il contratto di reimpiego (di seguito, per brevità, CR) è finalizzato a facilitare le assunzioni di soggetti che si trovano in stato di non occupazione.
2. In particolare, il CR è finalizzato al reinserimento di:
- lavoratori con più di 50 anni di età;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

3. L'assunzione di lavoratori con CR dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di reimpiego è inoltre attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente c.c.n.l. nonché per le aziende aderenti all'Ente bilaterale E.BI.TE.N., così come previsto al successivo comma 7.
4. Il regime di reimpiego è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in funzione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente.
5. La durata minima della formazione - da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.
6. Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle parti e reperibile sul sito Internet www.ebiten.it dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale E.BI.TE.N., il piano formativo del lavoratore assunto con CR affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'E.BI.TE.N., entro 7 giorni dal ricevimento del piano formativo lo stesso è da ritenersi approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.
7. Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 6 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente bilaterale E.BI.TE.N. l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.
8. L'assunzione in regime di reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo.

Titolo XII
LAVORO INTERMITTENTE E OCCASIONALE

Art. 24
(Gestione flessibilità)

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

Essendo l'attività di investigazioni private sottoposta a grande incertezza di orario lavorativo, in caso di necessità di modificare l'orario di lavoro, l'azienda è tenuta a comunicare con il mezzo più idoneo e celere al lavoratore il cambiamento di orario.

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

Art. 25
(Lavoro intermittente o a chiamata)

Campo di applicazione

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

Il seguente contratto deroga il limite relativo alle 400 giornate nei 3 anni disposto dagli artt. 13 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche. Si specifica, inoltre, che qualora il dipendente venga chiamato alla prestazione lavorativa, questa può consistere anche in una prestazione di durata inferiore alle 8 ore giornaliere previste per il contratto a tempo pieno, a condizione che ne sia data comunicazione al lavoratore, anche verbalmente, e quest'ultimo abbia accettato la richiesta dell'azienda.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

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

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

Disciplina del rapporto

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

- indicazione della durata del contratto;

- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore;

- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);

- 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;

- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

- il rinvio alle norme del presente articolo.

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

E' possibile prorogare e rinnovare senza limitazioni un contratto intermittente. La motivazione nasce dal fatto che esso è un contratto di lavoro non garantito.

L'indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente può essere stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità è costituita dal minimo tabellare:

- E.d.r.;

- ratei di tredicesima.

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

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

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

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

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

Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo

della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Consistenza organico aziendale

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

Art. 26
(Contratto di prestazione occasionale "PrestO")

Il contratto di prestazione occasionale ("PrestO") è il contratto mediante il quale l'utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

A decorrere dal 24 giugno 2017, è stata introdotta una specifica disciplina delle prestazioni occasionali (art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, conv. da L. 21 giugno 2017, n. 96, modificata a decorrere dal 12 agosto 2018 dall'art. 2-bis, D.L. n. 87/2018).

Per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:
- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato e nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

In tutti i casi è comunque fatto divieto di acquisire prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, con un minimo di 4 ore consecutive nell'arco della giornata. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata, nella misura del 33% del compenso e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nella misura del 3,5% del compenso.

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale si deve fare riferimento agli obblighi di comunicazione e alle istruzioni fornite dall'INPS.

Per quanto non indicato nel presente articolo ed in caso di successive variazioni, si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Titolo XIII
LAVORO AGILE

Art. 27
(Contratto di lavoro agile)

In aderenza alla norma prevista dagli artt. 18 e ss del D.Lgs. n. 81/2017 e successive modifiche, allo scopo di incrementare la competitività, di rispondere alla necessità da tempo maturata, specifica degli investigatori privati e degli addetti alla sicurezza, e ai fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il presente contratto disciplina il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilito mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I contratti di lavoro agile potranno essere stipulati da tutte le aziende che abbiano la necessità di eseguire la prestazione lavorativa del lavoratore in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa.

Per quanto riguarda i limiti di durata dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero si rimanda alle direttive 93/104/CE, 2000/34/CE e 2003/88/CE.

Forma e recesso

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì:

- i tempi di riposo del lavoratore (se prevedibili);

- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- le misure tecniche e organizzative per il controllo dell'operato del dipendente;

- le modalità di comunicazione e ripartizione dei relativi compiti e missioni.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso dì accordo a tempo indeterminato.

Potere di controllo e disciplinare

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo di cui al comma precedente individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Trattamento economico

Il lavoratore che presta la propria attività in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo parificato rispetto alle altre tipologie di dipendenti disciplinati nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro, con speciale riferimento alle mansioni lavorative e alle paghe contrattuali.

Titolo XIV
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE

Art. 28
(Contratti di collaborazione)

- Contratto di collaborazione coordinata e continuativa

In ottemperanza al disposto dell'art. 2, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015 recante la normativa in merito alle collaborazioni organizzate dal committente il presente contratto disciplina di seguito il trattamento economico e normativo delle collaborazioni stipulabili nell'ambito del settore delle investigazioni private e della sicurezza sussidiaria in ragione delle comprovate particolari esigenze produttive ed organizzative del settore in oggetto.

Disciplina

In aderenza alla normativa riguardante i contratti di collaborazione, tali rapporti di lavoro potranno essere stipulati solo se nel pieno rispetto del carattere collaborativo ed in totale assenza delle caratteristiche che determinano il lavoro subordinato.

A titolo di esempio, l'azienda non potrà fornire orari e luogo di lavoro, l'azienda non potrà organizzare il lavoro del collaboratore, bensì dovrà limitarsi al controllo sull'operato e sull'effettivo rendimento del collaboratore in relazione ai compiti assegnati.

Trattamento economico

Sulla base delle mansioni e dei compiti richiesti al collaboratore dovrà essere, in via contrattuale, identificato il livello di appartenenza, successivamente il contratto collettivo nazionale di lavoro impone all'azienda di mantenere un trattamento retributivo non inferiore al livello di appartenenza. Per adempiere a ciò, l'azienda, dovrà considerare l'ipotetico impegno lavorativo settimanale del collaboratore.

In considerazione del carattere sperimentale della presente forma contrattuale, le parti demandano all'Osservatorio Nazionale costituito presso l'EBITEN:

- la ricerca e l'elaborazione di dati in merito alla realizzazione ed all'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore, anche in funzione della piena ammissibilità da parte degli istituti preposti, quali le prefetture;

- la predisposizione di linee guida contenenti le caratteristiche contrattuali atte alla realizzazione delle finalità di cui al punto precedente, che potranno costituire un riferimento per futuri accordi tra le parti.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Titolo XV
ORARIO DI LAVORO

Art. 29
(Orario di lavoro settimanale)

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

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

Per i livelli dal quarto super al sesto, la durata normale del lavoro effettiva è fissata in 45 ore settimanali su cinque o sei giorni lavorativi.

La durata normale del lavoro effettiva di cui ai commi tre e quattro, si riferisce a quelle mansioni e categorie di lavoratori per i quali a norma di legge non si applica l'orario normale di lavoro di cui al comma due.

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

Per lavoro effettivo si intende il lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non rientrando in tale accezione il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda né le soste comprese tra l'inizio e il termine dell'orario di lavoro giornaliero.

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

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

Art. 30
(Banca delle ore)

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

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

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

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

Art. 31
(Lavoro straordinario)

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 29 del presente contratto sono da considerarsi di lavoro straordinario.

E' facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo previsto dalla normativa vigente.

Art. 32
(Orario di lavoro multiperiodale)

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

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

L'impresa, compatibilmente con le proprie esigenze e con la presenza di medesime qualifiche e mansioni, coordinerà l'orario multiperiodale.

In tal caso le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e/o settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare o straordinario e i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minor prestazione secondo la disciplina della banca delle ore, di cui all'art. 30.

Art. 33
(Clausole di flessibilità tempestiva)

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

L'azienda comunicherà al lavoratore almeno 48 ore prima l'aumento dell'orario normale settimanale. Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente, l'azienda corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione secondo quanto previsto dal presente contratto in materia di banca delle ore.

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

Art. 34
(Lavoro supplementare)

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

Art. 35
(Lavoro ordinario notturno)

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

Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di cui all'art. 57 applicando una maggiorazione pari al 15%.

La maggiorazione di cui al precedente comma è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 58.

Titolo XVI
RIPOSI, FESTIVITA', ASSENZE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 36
(Riposo settimanale)

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

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

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 15% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 57, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Qualora una delle festività elencate al seguente articolo dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al 3° comma del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 37
(Festività)

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del Lavoro);

- 2 giugno (Festa della Repubblica);

- 15 agosto (Assunzione);

- 1° novembre (Ognissanti);

- 8 dicembre (Immacolata Concezione);

- 25 dicembre (S. Natale);

- 26 dicembre (S. Stefano);

- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

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

Art. 38
(Ferie)

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

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

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

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie residue nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 58 del presente contratto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni ovvero licenziamento, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 58 del presente c.c.n.l.

Art. 39
(Assenze)

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

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

L'inosservanza delle suddette prescrizioni sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui al presente c.c.n.l., fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 40
(Aspettativa)

L'azienda, su istanza del lavoratore, può concedere periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari. La suddetta aspettativa può essere riconosciuta anche in aggiunta ai periodi già previsti dalla normativa vigente in materia.

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

Art. 41
(Permessi retribuiti)

I lavoratori usufruiranno di 104 ore di permessi individuali retribuiti, comprensivi delle festività soppresse di cui alla legge n. 54/1977 e al D.P.R. n. 792/1985, che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

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

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

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

Per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui alla legge n. 54/1977 (festività soppresse), le ulteriori ore di permesso di cu al comma uno, verranno riconosciute in misura pari a un terzo decorsi due anni dall'assunzione, due terzi decorsi quattro anni dall'assunzione ed in misura pari al 100% decorsi sei anni dall'assunzione.

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

Art. 42
(Permessi per decesso e gravi infermità)

In applicazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

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

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

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

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

Art. 43
(Gravidanza e puerperio)

Astensione per maternità

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

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

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

Permessi per assistenza

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

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

Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi dal datore di lavoro che la porterà a

conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 903/1977.

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

È inoltre riconosciuto alla lavoratrice il diritto ad assentarsi dal lavoro dietro presentazione di apposito certificato medico, a causa della malattia del figlio, anche adottivo, di età inferiore a tre anni, godendo di un permesso retribuito ovvero usufruendo di eventuali ore in esubero previste dalla Banca delle ore aziendale. Il suddetto diritto è riconosciuto ai sensi di legge anche al padre lavoratore.

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

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

Congedi parentali fino ai primi otto anni del minore

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi otto anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Congedi e permessi per handicap

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

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

Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, purché continuativa, nell'ambito del mese.

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

Art. 44
(Congedo matrimoniale)

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi computando i giorni festivi.

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

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

Art. 45
(Permessi e congedi per studio)

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

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;

- il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

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

- essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;

- essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;

- prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

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

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;

- conseguire il titolo di II grado;

- il diploma universitario o di laurea;

- per partecipare ad attività formative, diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

Il monte ore triennale dell'azienda per i permessi sopra esposti e l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre) lavoratori studenti in attuazione all'art. 10 della legge n. 300/1970 per le aziende e per le cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

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

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

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

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

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

Disposizioni generali

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per congedi di studio o formazione di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico-organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

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

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 46
(Congedi per gravi motivi familiari)

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo – di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

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

Art. 47
(Periodo di congedo)

Disciplina della richiesta di congedo

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

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

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Conservazione del posto di lavoro

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

Art. 48
(Risoluzione delle controversie)

Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di conciliazione competente a livello territoriale, ovvero in sua assenza quella nazionale, di cui al presente c.c.n.l.

Titolo XVII
MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 49
(Malattia e infortunio)

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

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

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

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

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

Qualora durante le fasce orarie di reperibilità presso il recapito comunicato all'INPS, il lavoratore non venga trovato dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche e non vi sia alcun giustificato motivo, il lavoratore perderà l'intero trattamento economico, parziale a totale a carico dell'azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 66. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) 180 giorni di calendario in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;

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

Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove decida di procedere al licenziamento del lavoratore, è tenuta a corrispondergli il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

Art. 50
(Aspettativa non retribuita per malattia)

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro di cui al precedente articolo, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

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

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.

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

Art. 51
(Trattamento economico e normativo per malattia)

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire alle normali scadenze del periodo di paga:

- una indennità, pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia a decorrere dal 21° e per l'intero periodo di comporto, posto a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge n. 833/1978. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare al lavoratore l'indennità di cui al precedente comma, il cui importo sarà posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980;

- Una retribuzione pari al 75% da corrispondersi da parte del datore di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata sia pari o superiore a cinque giorni ed una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. per i primi 3 giorni di malattia indennità al 75% (solo per malattie di durata pari o superiore a 5 giorni);

2. per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno indennità al 60%;

3. per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno indennità al 50%.

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

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

Per retribuzione giornaliera è da intendersi la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 del presente c.c.n.l.

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

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

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Art. 52
(Trattamento economico e normativo per infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. n. 1124/1965, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 58 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal 1° giorno seguente quello dell'infortunio, al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, spetta a carico dell'azienda una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente:

1. il 60% per i primi 3 giorni (periodo di carenza);

2. l'80%, per i giorni dal 4°al 20° giorno;

3. il 70% a partire dal 21° giorno della retribuzione giornaliera netta.

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

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

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del Testo unico D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta

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

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

Titolo XVIII
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 53
(Svolgimento attività lavorativa)

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

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

Nel caso di utilizzo ai fini di servizio di mezzi di locomozione di proprietà del lavoratore ovvero nelle sue disponibilità, l'azienda è tenuta a riconoscergli un rimborso spese secondo quanto previsto dalle tabelle ACI in qualità di rimborso chilometrico, salvo diverso accordo scritto contenuto nel contratto di lavoro tra datore e lavoratore.

Art. 54
(Trasferta e missione)

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

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

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

Art. 55
(Diaria giornaliera per trasferta all'estero)

Al dipendente che si reca fuori dal territorio nazionale per lo svolgimento di prestazioni di lavoro, spetta una diaria giornaliera non inferiore al 30%, da calcolarsi sulla paga base conglobata per ogni giorno di pernottamento fuori sede.

Art. 56
(Trasferimenti)

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

Titolo XIX
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 57
(Normale retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata;
- terzi elementi;
- rateo di tredicesima mensilità, se concordato col collaboratore;
- indennità di funzioni direttive per il quadro;
- scatti di anzianità maturati;
- eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi di merito e/o collettivi;
- premio aziendale di produttività;
- altre voci derivanti dalla contrattazione collettiva.

Qualora l'azienda stabilisca un superminimo di merito individuale superiore allo scatto relativo all'aumento annuale contrattuale o allo scatto di anzianità prevista durante il periodo di dipendenza del lavoratore, tale superminimo integrerà anche gli scatti intercorrenti nel periodo in oggetto.

Art. 58
(Tipologie di retribuzione)

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 57 del presente c.c.n.l. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo.

Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie ovvero una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal

calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

Art. 59
(Divisore orario e giornaliero)

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "173", per il personale a 40 ore settimanali; "196" per il personale a 45 ore settimanali; "200" per il personale a 46 ore settimanali.
La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per "26".

Art. 60
(Paghe contrattuali)

Con decorrenza dal 1 gennaio 2020, le paghe basi lorde conglobate sono fissate come da tabella di seguito riportata. La suddetta tabella ha validità triennale. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea (IPCA) rilevato dall'ISTAT. Nel triennio successivo la data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., di norma il 1° luglio di ciascun anno, la tabella retributiva verrà aggiornata sul sito dell'E.BI.TE.N. (www.ebiten.it).

Livelli di inquadramento	Dal 1° gennaio 2020
Quadri	1.835,00
1° livello	1.636,00
2° livello	1.447,00
3° livello	1.350,00
4° livello super	1.318,00
4° livello	1.220,00
5° livello super	1.189,00
5° livello	1.140,00
6° livello	1.067,00

A seguito di aumenti nella suddetta tabella, qualora l'azienda abbia precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili.

Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dall'azienda nel semestre precedente alla scadenza del presente c.c.n.l.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento della tabella, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

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

Art. 61
(Welfare)

Le parti ritengono che un sistema di welfare aziendale sia funzionale al miglioramento delle condizioni di lavoro e ad un incremento della produttività. Pertanto le Parti auspicano la stipula di accordi aziendali di welfare attraverso i quali mettere a disposizione di categorie omogenee di lavoratori le diverse tipologie di benefit previsti dalla normativa vigente, compresa l'eventuale erogazioni di buoni pasto.

Saranno interessati dagli accordi di welfare i lavoratori, che hanno superato il periodo di prova ed assunti:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato;
- con contratto di apprendistato e pratica professionale;
- con contratto di inserimento;
- con contratto intermittente e lavoro ripartito;
- con contratto part-time;
- con contratto di collaborazione organizzate dal committente.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita.

Le aziende potranno adottare, qualora lo ritengano opportuno, piani di welfare aziendale più articolati, sulla base della valutazione del miglioramento delle singole performance individuali, attraverso modalità e criteri che dovranno essere stabiliti dall'azienda ma dovranno essere contrattualizzati con il lavoratore, e potranno variare a seconda dei lavoratori e delle specifiche esigenze.

Ai fini dell'applicazione di quanto sancito dal presente articolo, le aziende si potranno confrontare con le R.S.A. o Fesica provinciale al fine di individuare, in relazione alle specifiche esigenze dei lavoratori e della propria organizzazione, una gamma di beni e servizi conforme alle esigenze dei lavoratori, con lo scopo di migliorarne la qualità di vita personale e familiare.

Art. 62
(Fondo di assistenza sanitaria integrativa - F.AS.S.)

Le parti sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa (F.AS.S.), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal data del 01 gennaio 2020, sono obbligatoriamente iscritti al F.AS.S. tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, compresi gli apprendisti ed i quadri, delle aziende che applicano il presente c.c.n.l.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio pari a 12 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10 euro a carico dell'azienda e 2 euro a carico del lavoratore. Il contributo è dovuto nella stessa misura per il personale assunto a tempo pieno e per il personale assunto a tempo parziale.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data dell'01 gennaio 2020, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 58. L'azienda che omette il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i lavoratori delle perdite delle relative prestazioni sanitarie. La corresponsione di indennità sostitutiva non la esonera dell'obbligo di garantire al dipendente le prestazioni sanitarie.

E' inoltre dovuta al Fondo una quota "una tantum" a carico azienda, esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.

Assistenza sanitaria integrativa a favore dei quadri

Per i dipendenti con la qualifica di quadro, compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, il versamento al F.AS.S. è dovuto nelle seguenti misure: contributo obbligatorio annuo pari a euro 406,00, di cui euro 350,00 a carico del datore di lavoro ed euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

I contributi sono dovuti nella misura intera anche per i dipendenti quadri con rapporto di lavoro part-time.

Limitatamente al primo anno il contributo annuale deve essere versato interamente per la parte di competenza del dipendente (€ 56,00), mentre è frazionabile quella a carico dell'azienda (€ 350,00).

All'atto dell'iscrizione è inoltre dovuta dall'azienda una quota costitutiva "una tantum", non frazionabile, pari ad € 340,00 per ciascun quadro non precedentemente iscritto al F.AS.S. per la medesima categoria.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 58. In alternativa all'erogazione di cui al punto precedente l'azienda è tenuta ad assicurare ai dipendenti le medesime prestazioni sanitarie garantite dal F.AS.S., sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario di aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente c.c.n.l. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente articolo 62 per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria (F.AS.S.). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del

trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro mensili e la quota "una tantum" di 30 euro, nonché il contributo di 350 euro annui e 340 euro "una tantum" per i quadri, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l.

Titolo XX
MENSILITA' AGGIUNTIVE

Art. 63
(Tredicesima mensilità)

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

Ai fini del computo della 13ª mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all' art. 58 spettante all'atto della corresponsione con l'esclusione del rateo di 13ª mensilità mensilizzato.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ª mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente all'80% della retribuzione.

Titolo XXI
TEMPO DETERMINATO

Art. 64
(Tempo determinato)

Date le comprovate ragioni di necessità di avere personale a tempo determinato da parte delle aziende del settore, al fine di far fronte alle richieste di breve durata e per garantire gli obbiettivi di flessibilità che caratterizzano questo c.c.n.l., il presente contratto prevede, in virtù della delega alla contrattazione collettiva prevista dal D.Lgs. n. 81/2015, la possibilità di assumere nell'anno solare una percentuale di lavoratori a termine del 50% dell'organico in forza al 01 gennaio di detto anno.

Qualora se ne ravvisi la necessità, i limiti di cui sopra possono essere elevati con contratti collettivi di secondo livello, anche aziendali, stipulato con le OO.SS. territoriali.

I limiti di cui sopra non sono applicabili nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi.

Titolo XXII
NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 65
(Norme comportamentali)

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

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

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

Art. 66
(Provvedimenti disciplinari)

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

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

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre dieci giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza. L'azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi cinque giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

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

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

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dalla normativa vigente in materia.

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

- rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

- rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;

- multa: vi si incorre per:

1) inosservanza dell'orario di lavoro;

2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;

3) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;

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

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

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

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

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

- sospensione: vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;

- assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre giorni;

- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

- grave insubordinazione verso i superiori;

- grave negligenza nell'effettuazione del servizio e/o dei compiti affidati con danni ad azienda e/o cliente;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

- esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;

- mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia nei periodi di congedo;

- irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

- presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

- addormentarsi in servizio involontariamente, anche previa predisposizione di quanto necessario allo scopo del servizio affidato.

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

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

- assenze ingiustificate oltre tre giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

- abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza dei luoghi da sorvegliare;

- grave insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

- gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;

- esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;

- furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

- danneggiamento grave e volontario di beni aziendali e/o di terzi;

- rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;

- alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

- manomissioni di scritturazioni aziendali o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;

- danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;

- concorrenza sleale;

- grave inosservanza delle norme mediche per malattia;

- atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;

- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);

- reiterata inosservanza al divieto di fumare dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza del luogo dove viene eseguita la prestazione lavorativa;

- grave inosservanza circa le istruzioni impartite dall'azienda sulla conservazione dei dati personali ricevuti o acquisiti attraverso l'attività di investigazione privata, quale ad esempio non a titolo esclusivo, la divulgazione a terzi non autorizzata;

- grave inosservanza delle regole deontologiche relative ai trattamenti di dati personali effettuati per svolgere investigazioni o per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, come stabilite dal Garante della Privacy.

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

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

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

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

Titolo XXIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67
(Risoluzione del rapporto di lavoro)

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

Art. 68
(Periodo di preavviso)

Il periodo del preavviso è il seguente:

- Quadri e 1° livello: 80 giorni;
- 2° e 3° livello: 60 giorni;
- 4° livello: 45 giorni;
- 5° livello: 30 giorni;
- 6° livello: 25 giorni;

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei suddetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Qualora il dipendente si dimetta senza osservare in tutto o in parte il rispetto del periodo di preavviso, l'azienda ha diritto a ritenergli una somma pari all'importo della retribuzione di fatto a copertura dei giorni di mancato preavviso, comprensiva del rateo di tredicesima.

In caso di dimissioni, le parti potranno accordarsi nella cessazione del rapporto di lavoro senza il rispetto del periodo di preavviso, con rinuncia dell'azienda al relativo importo sostitutivo.

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

Art. 69
(Trattamento di fine rapporto)

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

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

- minimo tabellare conglobato;

- aumenti periodici di anzianità;

- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

- salario integrativo aziendale;

- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;

- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;

- tredicesima mensilità.

Corresponsione del t.f.r.

Le competenze maturate devono essere corrisposte all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, il trattamento di fine rapporto dev'essere corrisposto non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Decesso del dipendente

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

Anticipazione del t.f.r.

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile e della legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

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

- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

- acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questa:

- l'atto costitutivo della cooperativa;

- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;

- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

- sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D.Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Titolo XXIV
SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 70
(Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro)

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia, sottolineando il vincolo di riservatezza/segretezza che contraddistingue il profilo dell'Investigatore Privato, dipendente e collaboratore che sia, in merito alle informazioni ed al trattamento dei dati personali che saranno chiamati a gestire.

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

Quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

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

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

- strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;

- caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;

- modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;

- livello di informazione/formazione dei lavoratori;

- stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

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

Titolo XXV
TUTELA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Art. 71
(Tutela contro le molestie sessuali)

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

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

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

Art. 72
(Tutela contro il mobbing)

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

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

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

Commissione paritetica per le pari opportunità - Le parti stipulanti il presente contratto, hanno infatti deciso di costituire un'apposita Commissione paritetica per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Commissione paritetica per le pari opportunità, istituita a livello nazionale presso l'Ente bilaterale di cui al presente c.c.n.l. è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

Procedura e sanzioni - Le parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.

Titolo XXVI
DECORRENZA E DURATA

Art. 73
(Decorrenza e durata)

Il presente c.c.n.l. ha vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e decorre dal 1° gennaio 2020 con scadenza il 31 dicembre 2022.

Per il rinnovo del presente contratto, dovrà essere avviata contrattazione sindacale, anche con il supporto dell'osservatorio dell'Ente bilaterale, in termini idonei al fine di rinnovare il contratto precedentemente alla sua naturale scadenza.

Art. 74
(Norme transitorie)

La disciplina del presente contratto sostituisce interamente quella del precedente, con la diretta conseguenza che, le norme che migliorano le condizioni di lavoro, dovranno essere applicate anche ai contratti di lavoro stipulati prima del 1° gennaio 2020.

Il presente contratto istituisce nuove discipline. Tali discipline, ove sia necessario, dovranno essere integrate nei rapporti di lavoro attraverso un adeguamento del precedente contratto.

Titolo XXVII
ESCLUSIVITA' DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 75
(Esclusività di stampa)

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

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del c.c.n.l. L'azienda è tenuta ad affiggere il presente c.c.n.l. nell'apposita bacheca.

Art. 76
(Distribuzione c.c.n.l.)

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente c.c.n.l. al Consiglio nazionale

dell'economia e del lavoro (CNEL), al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti previdenziali ed assistenziali interessati.

CONFSAL

SISTEMA IMPRESA

FEDERPOL
IL PRESIDENTE
LUCIANO TOMMASO PONZI