

S.I.O.D.
Sindacato Italiano
di Odontoiatria Democratica
Via A. Sant'Elia, 22
20148 MILANO
C.F. 97785550153

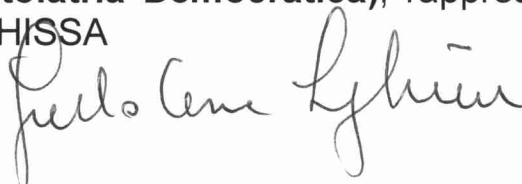
S.I.A.S.O.
Sindacato Italiano Assistenti Studio Odontoiatrico
C.so Buenos Aires, 28 - 20124 Milano
• • segreteria@siaso.it
p.i.: 05705500964

Il giorno 11/10/2018 presso la sede di Confsal Via Trastevere n. 60 -
Roma

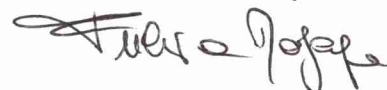
TRA

S.I.O.D. (Sindacato Italiano di Odontoiatria Democratica), rappresentato
dal Segretario Generale Giulio C. LEGHISSA

E



**S.I.A.S.O./CONF.S.A.L. (Sindacato Italiano Assistenti di Studio
Odontoiatrico/CONFederazione dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori)**,
rappresentato dal Segretario Generale Fulvia Magenga



E' richiesta l'assistenza di CONF.S.A.L. (CONFederazione dei Sindacati
Autonomi dei Lavoratori)

E' richiesta la partecipazione dell'Ente Bilaterale

si è addivenuti alla firma del presente contratto collettivo nazionale di lavoro
per i dipendenti degli STUDI DENTISTICI.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle Organizzazioni
Sindacali stipulanti.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEGLI STUDI DENTISTICI

Parte I

Titolo I

PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie ritengono di aver dato, con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, e della recente configurazione del profilo di ASO fattori indispensabili per una espansione strutturale dell'economia, della produttività del Paese, e della sicurezza e salute per il cittadino/paziente, e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

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

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

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

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

È ormai acclarato il ruolo ed il valore socio/economico nazionale rappresentato dal Settore attraverso il complesso delle attività professionali esercitate e riferibili sia a quelle ordinistiche sia a quelle non ordinistiche.

In quest'ottica, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie hanno preso atto che le diverse forme di esercizio della libera professione sono allo stato coinvolte da un processo di riforma legislativa, la cui possibile

conclusione impegnerà, sia sul versante nazionale che comunitario i diversi soggetti interessati quali: in particolare, le parti sociali, gli Ordini e le Associazioni.

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

L'analisi della forza lavoro nel Settore si caratterizza per una sua composizione a maggioranza giovanile, femminile e con scolarità medio alta.

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI DENTISTICI

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

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro.

Per tutto quanto sopra le parti ritengono che il presente Contratto Collettivo di Lavoro di riferimento Nazionale rappresenti una solida base di governo del modello/sistema di relazioni sindacali, di governo delle strutture paritetiche/bilaterali e, per quanto di sua competenza, di governo degli sviluppi che potranno determinarsi a fronte dei processi di riforma del Settore.


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

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo di

lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulle evoluzioni del costo della vita.

Le parti, ancora, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un riferimento contrattuale per tutto il Settore e quindi da valere per tutti i dipendenti e per tutti gli addetti occupati negli Studi e nelle Attività professionali e intellettuali, così come riportati nella sua sfera di applicazione. A tal fine le Parti si impegnano a collaborare con le istituzioni per razionalizzare il numero dei Contratti collettivi di settore esistenti e, di conseguenza, il sistema di relazioni sindacali.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. A. L.', is located in the bottom right corner of the page. The signature is written in a cursive style with a large loop at the end.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI DENTISTICI

Titolo I

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

art. 1 - sfera di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra Studi Dentistici, anche se gestiti in forma singola, associata o societaria e il relativo personale dipendente. Per "personale dipendente" si intende:

- il lavoratore ASO o amministrativo che svolgono il proprio lavoro in "regime di stretta dipendenza",
- Il lavoratore Igienista Dentale in regime di dipendenza,
- Il lavoratore odontoiatra in regime di dipendenza.

art. 2 – decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal **11 Ottobre 2018** ed avrà scadenza il **10 Ottobre 2021** sia per quanto concerne la parte normativa che per quanto concerne la parte economica.

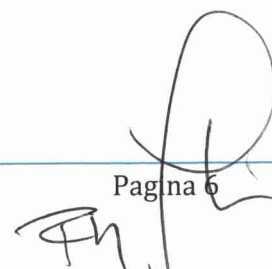
2. Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno 4 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.

3. Le parti si impegnano ad incontrarsi 3 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un riesame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

art. 3 – condizioni di miglior favore

1. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore acquisite e previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore.

art. 4 - classificazione del personale



1. la classificazione del personale strutturale è stata classificata in **6 livelli**, compresa la categoria "Quadri", per ciascuno dei quali si fornisce sia una declaratoria, che individua con precisione la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello.
2. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nelle esemplificazioni dei profili consentono, per analogia, di inquadrare ulteriori figure professionali non indicate nel testo (ad esempio igienisti dentali e odontoiatri che lavorano in regime di dipendenza).
3. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL individuano una unica area professionale:

l'AREA PROFESSIONALE MEDICO-SANITARIA

Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Operatori Sanitari abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione, Igienisti Dentali, ASO, Personale Amministrativo.

1° livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o, ancora, di diploma professionalizzante, nello specifico settore di competenza dello studio esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività aziendale con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

2° livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia d'iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori aziendali che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti quali:

- Capi uffici e amministrativi,
- RSPP, responsabili e preposti in ambito di sicurezza (Dlgs. 81/08),
- laureati addetti ai prelievi, all'istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettro-encefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica, infermieri professionali.

- **Classi delle lauree In professioni sanitarie tecniche**

Medico chirurgo, Odontoiatra, Igienista dentale,

- **Professioni sanitarie della prevenzione**

Assistente sanitario, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

- **assistenti di studio odontoiatrico (ASO).**

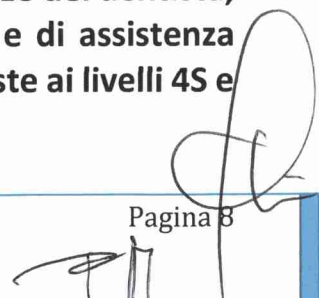
Appartengono a questo livello gli addetti specializzati che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni in funzioni di coordinamento in tema di organizzazione dello studio con significativi margini di autonomia. Tali lavoratori hanno l'obbligo di formazione continua (almeno 10 ore l'anno) nelle tematiche riguardanti la loro professione, così come previste ai livelli 3,4 e 4S; che siano in possesso di titoli abilitanti riconosciuti e di certificazione delle competenze acquisite rilasciata da Ente qualificato e accreditato in uno o più campi delle mansioni dei livelli precedenti acquisendo un alto profilo professionale specialistico.

3° livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto
- segretari di concetto
- segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela
- infermieri professionali
- addetti all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa
- **assistenti di studio odontoiatrico (ASO)**

Appartengono a questo livello gli addetti che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni di preparazione dell'area di intervento clinico e di assistenza durante l'esecuzione della prestazione del dentista, così come previste ai livelli 4S e 4, e che, cumulativamente:



- **sono in possesso di titoli riconosciuti da Ente qualificato ed accreditato**
- **siano in possesso di certificazione delle competenze acquisite da Ente qualificato e accreditato, che attesti la partecipazione con profitto e che svolgano regolare formazione continua di almeno 10 ore l'anno nelle tematiche riguardanti la loro professione, acquisendo un alto profilo professionale specialistico con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.**

4° livello Super (4S)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, quali:

- stenodattilografi
- segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela
- **assistente di studio odontoiatrico (ASO)**

Appartengono a questo livello gli addetti che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni professionali così come previste al livello 4 e che, cumulativamente o alternativamente:

- **siano in possesso di titolo sostitutivo ottenuto da Ente qualificato e accreditato**
- * che partecipino alla formazione continua di almeno 10 ore l'anno nelle tematiche relative alla loro professione.**

4° livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

- dattilografi
- contabili d'ordine, addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine
- addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori
- addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati,
- addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici.

- **assistenti di studio odontoiatrico (ASO)**

Che hanno competenze comunque acquisite, di preparazione dell'area di intervento clinico e di assistenza durante l'esecuzione della prestazione del dentista, e che siano in possesso del titolo sostitutivo acquisito da un Ente Certificato e Accreditato, e che partecipino almeno a 10 ore di formazione continua/anno.

In particolare:

- **preparazione; manipolazione e stoccaggio dei materiali dentali**
- **riordino; disinfezione; sterilizzazione; preparazione**
- **manutenzione e pulizia del piccolo e grosso strumentario e delle attrezzature**
- **manutenzione decorosa di tutte le aree dello studio**
- **decontaminazione e disinfezione degli ambienti di lavoro**

Attendono inoltre alle quotidiane attività amministrative anche mediante l'uso delle tecnologie

informatiche, ovvero:

- **accoglienza e dimissioni dei pazienti**
- **gestione degli appuntamenti**
- **controllo e aggiornamento dello schedario dei pazienti**
- **archiviazione e catalogazione del materiale radiografico ed iconografico dei pazienti**
- **rapporti con fornitori e collaboratori esterni**

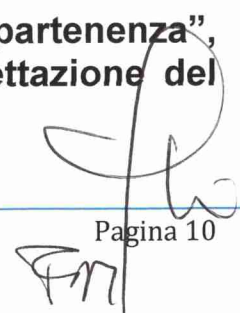
Disbrigo delle pratiche amministrative.

L'ASO inquadrato al quarto livello deve almeno possedere il documento sostitutivo di qualifica o di diploma, compilato dal suo ultimo datore di lavoro e che attesti almeno 36 mesi di anzianità negli ultimi 5 anni dall'entrata in vigore del DPCM relativo alla configurazione del profilo dell'assistente di studio odontoiatrico.

5° Livello: appartengono a questo livello il personale adibito alle pulizie degli ambienti e gli uscieri.

Resta inteso che il Datore di Lavoro ha facoltà di promozione e assegnazione a livelli superiori qualora lo ritenesse coerente.

Il presente CCNL introduce il premio di "produzione e di appartenenza", individuato nella capacità, per le ASO Certificate, di accettazione del preventivo presentato al paziente-cliente.



Tale premio può essere calcolato in ragione di una maggiorazione del 10%-15% della tredicesima mensilità.

Tale premio è determinato dall'impegno dell'ASO nel rapporto personale con il cliente che nella delicatissima fase di presentazione e accettazione del preventivo, con supporto alla complessa attività di marketing dello studio.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI DENTISTICI

Titolo II PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

art. 6 - Commissione Permanente per le Pari Opportunità

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da quattro membri, dei quali due designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.

3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro,

b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro,

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto di inserimento/reinserimento,

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge 53/00,

e) predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge 125/91 e dai Fondi Comunitari preposti,

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro,

- g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali,
 - h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge 53/00 e diffondendo le buone pratiche,
 - i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale,
4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia,
5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle Parti.

art. 7 - Mobbing

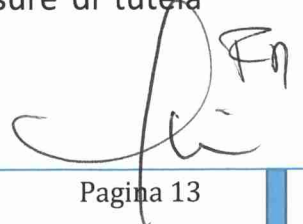
1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

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

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

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

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



NOTA CONGIUNTA A VERBALE

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

art. 8 - Molestie sessuali

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

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

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

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

Definizione

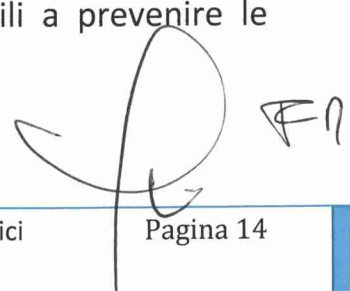
Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

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

Prevenzione

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Handwritten signature and initials, possibly 'FN', in the bottom right corner of the page.

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

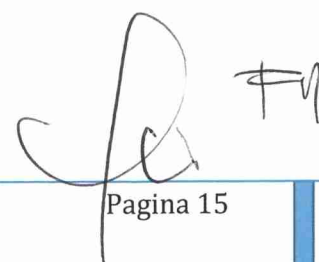
Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 125/91 ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione considerata la prevenzione alle molestie sessuali

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

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

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized 'A' followed by 'E', and the initials 'FN' are written to the right.

Titolo III ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

art. 9 – assunzione ordinaria e con contratti atipici

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
 - a. Identità delle parti,
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro,
 - c. la durata del periodo di prova, se previsto,
 - d. la tipologia contratto applicato,
 - e. luogo di lavoro,
 - f. orario di lavoro,
 - g. la qualifica professionale del lavoratore e livello di inquadramento,
 - h. la retribuzione,
 - i. la durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore,
 - j. i diritti/doveri legati alla previsione di aggiornamento professionale continuo,
 - k. informativa sulla privacy,
 - l. informativa sul TFR,
 - m. termini di preavviso in caso di recesso,
 - n. gli altri elementi di cui alla direttiva (CE) 91/533,**

(Direttiva 91/533/CEE del Consiglio relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (14.10.91))

3. In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le eventuali clausole di proroga.
4. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.
5. Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.
6. Per i lavoratori assunti con qualifica di **Apprendista** si rimanda al successivo Titolo IV
7. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Determinato** si rimanda al successivo Titolo VII
8. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Parziale** si rimanda al successivo Titolo X

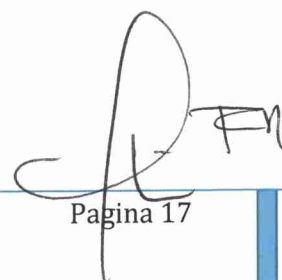
art. 10 – documentazione

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:

- a. certificato di nascita
 - b. certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati o autocertificazione.
 - c. stato di famiglia (per il capo famiglia)
 - d. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito (se dovuto)
 - e. certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro
 - f. attestazioni/dichiarazioni relative ad eventuali corsi professionali frequentati in precedenti esperienze di apprendistato professionalizzante
 - g. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti
 - h. codice fiscale
 - i. eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. **89** (anzianità convenzionale)
 - j. documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali
 - k. documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto)
 - l. dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso
 - m. dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 638/83
 - n. liberatoria per il trattamento dei dati personale, ai sensi della vigente normativa
2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

art. 11 - periodo di prova

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



LIVELLO DURATA

Quadri e 1° 180 giorni di **calendario**

2° e 3° 120 giorni di **lavoro effettivo**

4° super, 4° e 5° 90 giorni di **lavoro da calendario**

apprendista la stessa durata prevista dal livello previsto

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

4. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali (i ratei maturati di ferie, della 13a mensilità, premio ferie e TFR), con i criteri di maturazione previsti da questo CCNL per i dipendenti di uguale qualifica.

5. È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia. In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile nel limite massimo di 60 giorni.

6. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Titolo IV

APPRENDISTATO

art. 12 – premessa

1. L'apprendistato è disciplinato, nelle sue 4 (quattro) articolazioni tipologiche, dal D.Lgs. 167/11 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

2. Le Parti convengono che nel settore di applicazione del presente CCNL siano attuabili solo l'apprendistato *professionalizzante* o di mestiere, quello di qualifica o di diploma e quello di *alta formazione e ricerca*.

3. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

art. 13 – inquadramento

1. I contratti di apprendistato di cui al comma 2 del precedente articolo, possono essere stipulati con soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) e i 29 (ventinove) anni (29 anni e 364 giorni). Ai sensi dell'art. 49, comma 2 del D.Lgs. 276/03 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della Legge 53/03, il contratto di apprendistato *professionalizzante* può essere stipulato a partire dal 17° (diciassettesimo) anno di età.

2. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta.

A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato (Allegato 3) con annesso il fac-simile di Progetto Formativo Individuale - PFI (Allegato 4).

Nel periodo di contratto di apprendistato di qualifica o di diploma, il lavoratore con mansioni di assistente alla poltrona potrà svolgere il percorso formativo previsto dalla stato regioni del 23/11/2017.

Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.

3. L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente CCNL.

Qualora sia consentito dalla normativa regionale (o non sia espressamente vietato), il PFI potrà essere definito e firmato anche entro 30 (trenta) giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso.

4. È possibile la stipula di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% (cinquanta) dell'orario contrattuale.

5. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

6. Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento in uscita sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

art. 14 - riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 (un) anno.

2. Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti.

3. Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

4. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre aziende è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

5. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista. (Allegato 2)

art. 15 – profili e durata dell'apprendistato professionalizzante

1. Le Parti convengono che il contratto di apprendistato professionalizzante (o di mestiere)

possa essere applicato a tutti i livelli: Quadro-1-2-3-4-4S-5 del presente CCNL.

2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante (o di mestiere), per tutti i profili per cui è applicabile, è di 36 mesi.

art. 16 - modalità per l'erogazione della formazione

1. L'erogazione della formazione -di base, trasversale, specialistica-, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.

2. La formazione di cui al precedente comma può essere svolta in aula, con affiancamento sul posto di lavoro, seminari, esercitazioni di gruppo nonché a distanza (FAD) sia in autoapprendimento che in modalità e-learning.

In caso di formazione FAD l'attività di accompagnamento potrà essere svolto in modalità virtuale e con strumenti di tele-affiancamento (WEB) o video-comunicazione da remoto.

4. I processi formativi formali svolti all'interno dell'azienda dovranno comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

5. La formazione per gli ASO è prevista dalla stato regioni del 23/11/2017 e deve essere erogata da enti accreditati dalle regioni di appartenenza.

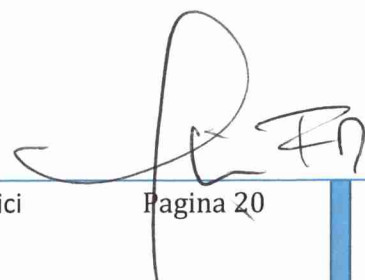
art. 17 – piani formativi (PFI), profili formativi, registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

1. Le attività formative sono articolate in contenuti di base, a carattere trasversale e a carattere specialistico (o professionalizzante).

In particolare i contenuti a carattere specialistico andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

2. Il Piano Formativo Individuale (PFI) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Esso, inoltre, indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del Tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.



COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

3. Come indicato nell'accordo Stato-Regioni del 20.02.2014 – repertorio 32/CSR, la formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

1. *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro*
2. *Organizzazione e qualità aziendale*
3. *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo*
4. *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva*
5. *Competenze di base e trasversali*
6. *Competenza digitale*
7. *Competenze sociali e civiche*
8. *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*
9. *Elementi di base della professione/mestiere*

Qualora l'evoluzione del contesto normativo nazionale e/o Regionale imponesse modifiche a quanto sopra indicato, le *Parti* firmatarie del presente CCNL stabiliscono di riunirsi entro 3 (tre) mesi dall'entrata in vigore delle modifiche per aggiornare di conseguenza il CCNL.

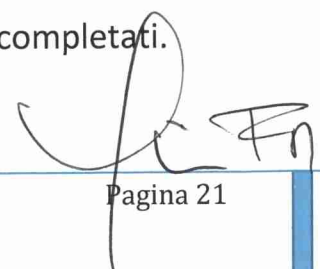
4. Come indicato nell'accordo Stato-Regioni del 20.02.2014 – repertorio 32/CSR, la durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale *Qualifica o diploma professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo sancito dalla Conferenza Regioni nella seduta del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti Professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università*
- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente *Diploma terziario extra-universitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-Laurea, Master universitario di primo livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.*

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

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

PROFILI FORMATIVI (E COMPETENZE SPECIALISTICHE)



5. Per quanto le competenze specialistiche relative ad alcuni Profili Formativi dell'apprendistato professionalizzante disciplinati dal presente CCNL si veda quanto indicato nell'Allegato 1

6. La formazione dovrà essere registrata sul Libretto Formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del Libretto Formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del Libretto Formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna ecc.).

7. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

8. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

9. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'azienda anche su istanza del Tutor, ferma restando quanto disposto dal precedente comma 4.

10. In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le *Parti* si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

art. 18 – Tutor

1. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un Tutor.

Tale figura dovrà essere individuata all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

2. Le competenze e le funzioni del Tutor sono quelle previste dal D.M. Lavoro del 28.02.00 recante "*Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale*" e dalle eventuali regolamentazioni regionali.

Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dell'azienda o, nelle strutture lavorative con meno di 15 addetti i loro

familiari coadiutori, o un altro professionista della struttura oppure una persona diversa dalle prime ma delegata a tal fine.

In quest'ultimo caso, il Tutor dovrà necessariamente essere un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il Tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, ecc.

3. Per l'erogazione della formazione – di base, trasversale o professionalizzante-, l'azienda potrà altresì avvalersi di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa.

6. Le parti riconoscono che qualora Tutor dell'apprendista sia un professionista abilitato per legge all'esercizio di una professione ed obbligato alla formazione professionale continua, questi è già in possesso delle necessarie competenze professionali di cui al precedente comma 2.

art. 19 – proporzione numerica

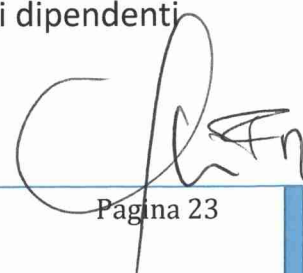
1. Le *Parti* convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore può occupare nella propria azienda non può superare il **100% dei lavoratori specializzati** e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli appartenenti a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 C.C.

2. In deroga a quanto disposto dal comma precedente il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3 (tre), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (tre).

3. È consentita, in deroga al presente articolo, l'assunzione di un apprendista per le aziende che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente.

4. Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

5. La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione, qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3.



art. 20 – anzianità aziendale e prolungamento

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

art. 21 – trattamento economico

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

I Semestre	II Semestre	III Semestre	IV Semestre	V Semestre	VI Semestre
75%	75%	85%	85%	95%	95%

2. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
3. Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

art. 22 - trattamento normativo

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



art. 23 - trattamento malattia e infortunio

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

art. 24 - apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno.

2. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca.

3. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello 3°, 4°, 4°super e 5°.

4. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.

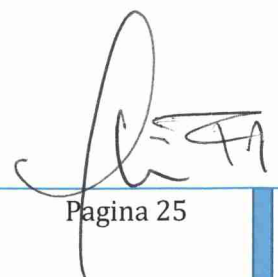
5. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

6. Qualora l'apprendista accumuli un ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

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

8. È delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 167/11.

Art. 24 bis la Conferenza Stato Regioni datata 23/11/2017 inserisce il profilo ed il percorso di studi per l'Assistente di Studio Odontoiatrico e dispone che tale lavoratore possa formarsi durante il periodo di apprendistato di qualifica o di diploma. In questo periodo, il lavoratore inquadrato come ASO dovrà essere formato secondo la normativa, per un totale di 700 ore (tra teoria e pratica) presso un ente formativo accreditato dalla Regione di appartenenza



art. 25 - apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali

1. L'art 5, comma 1, del D.Lgs. 167/11 introduce la possibilità di svolgere con un rapporto di apprendistato il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

2. Le Parti definiscono l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

3. Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

4. Le Parti, pertanto, convengono che in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato sia necessario riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto.

art. 26 - standard professionali e rinvio alla legge

1. Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'**art. 5** del presente CCNL, come in parte esplicitati nell'Allegato 1

2. Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

In generale, ove non diversamente indicato da questo CCNL, gli standard professionali di riferimento sono quelli elaborati dalla Regione Lombardia.

3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Titolo V QUADRI

art. 27 – declaratoria

1. Appartengono alla categoria dei QUADRI, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 190/85, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per

l'attuazione degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

CHIARIMENTO CONGIUNTO A VERBALE

La corretta interpretazione dell'articolo è la seguente:

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

art. 28 - orario part-time speciale per Quadri

1. Per i QUADRI, in deroga al successivo art. **44** (disciplina del lavoro a tempo parziale), è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-time con il limite minimo di 16 ore mensili.
2. L'orario di lavoro dei QUADRI con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

art. 29 - assegnazione della qualifica

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

art. 30 - polizza assicurativa

1. Ai QUADRI viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i QUADRI contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

art. 31 - indennità di funzione

1. A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di QUADRO da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a Euro **120,00€** (centoventi) lordi per **14 mensilità**.

Titolo VI

QUADRI DI DIREZIONE

art. 32 - declaratoria

1. Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.

2. Questa qualifica, sfuggendo alle declaratorie di cui al precedente art. **5** (classificazione del personale), non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

art. 33 - accesso alla qualifica

1. La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

2. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

art. 34 - minimi retributivi

1. Per la Qualifica di Quadro di Direzione, fatte salve le previsioni dell'art. **31** (indennità di funzione), è richiesta, in caso di contrattazione individuale, una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri, maggiorata del **10%**.

2. Nel caso di applicazione di quanto previsto dal successivo articolo la maggiorazione sarà quella prevista da questo CCNL e comunque mai inferiore a quanto fissato nel comma precedente del presente articolo.

3. Nel computo della maggioranza retributiva non vanno comprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

art. 35 - norme di salvaguardia

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

Titolo VII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

art. 36 – disciplina

1. La disciplina del contratto a tempo determinato è stata profondamente rivoluzionata dal cosiddetto Jobs Act (D.Lgs. 34/14 convertito con modificazioni dalla Legge 78/14).

L'intervento governativo ha eliminato il requisito della specificazione all'interno del contratto della causale, ovverosia l'indicazione dei motivi organizzativi o produttivi che il datore di lavoro pone a fondamento della necessità di ricorrere a questo tipo di rapporto.

2. L'acausalità è prevista anche per la somministrazione a tempo determinato.

3. Il contratto acausale – comprensivo di rinnovi e proroghe – non può superare i 36 mesi di durata. Tale limite non si estende ai contratti a termine somministrati.

4. Il termine deve essere espressamente indicato nel contratto stipulato per iscritto.

5. Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per un massimo di 5 (cinque) volte, fermo restando il limite massimo di durata. Ai fini della determinazione del numero massimo di proroghe devono essere presi in considerazione tutti i contratti a termine stipulati tra le parti, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per quale è stipulato il contratto a tempo determinato.

6. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può superare il 20% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Dal limite del 20% restano esclusi i contratti di somministrazione.

7. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 (cinque) dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

8. Secondo le previsioni di legge, sono esenti da questo limite i contratti a tempo determinato conclusi:

- in fase di avvio dell'attività
- con lavoratori che hanno un'età superiore ai 55 anni

9. Nel contratto a tempo determinato è fatto obbligo al datore di lavoro di richiamare espressamente il diritto di precedenza in caso di assunzioni a termine.

In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

10. Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 (sei) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 (dodici) mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Tale diritto si sostanzia solo nel caso in cui il lavoratore abbia avanzato una specifica richiesta scritta entro il termine di 1 (un) mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato. In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro 1 (un) anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

11. Nel computo del periodo utile ai fini della maturazione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, di cui al precedente comma, rientra anche il periodo di congedo di maternità qualora sia intervenuto durante l'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro nei confronti del quale si realizza il diritto di precedenza.

12. Il diritto spetta con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (art.5 co.4 quater D.Lgs. 368/01).

13. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la 13a e il premio FERIE, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

14. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL

15. Le *Parti* rimandano alla normativa vigente per ogni ulteriore aspetto.

Titolo VIII

LAVORO SOMMINISTRATO

art. 37 – campo di applicazione

1. In applicazione dell'art. 1, comma 2, lettera a) della Legge 196/97, si concorda che i contratti di lavoro somministrato potranno essere stipulati per tutte le mansioni previste per i livelli 2, 3, 4, 4s e 5

art. 38 – somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli art. 20 e segg. del D.Lgs. 276/03, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

2. Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione 1 dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 368/01, e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari

problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

3. Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D.Lgs. 276/03.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3 del D.Lgs. 276/03, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

a) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti.

b) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali.

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

d) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione

e) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio.

f) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *direct-marketing*.

g) sostituzione di lavoratori assenti

h) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente.

i) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine

j) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria

k) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. **36** (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

6. Ai sensi dell'art. 20, comma 5 del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli articoli 28, 29 e 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

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

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

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

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

8. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza

alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di 4 (quattro) volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 (ventiquattro) mesi
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore



9. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- all'accesso ai servizi aziendali
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. 276/03

In conformità all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

art. 39 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati.
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria, per servizi di consegna da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci.
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato.
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale.
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale.
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

2. il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie mediante gli strumenti operativi individuali del presente CCNL.

art. 40 - soglie numeriche

1. I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti art. **38** (somministrazione di lavoro a tempo determinato) e **39** (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori Dipendenti

da 0 a 5= contratti flessibili 1

da 6 a 10=contratti flessibili 2

da 11 a 15=contratti flessibili 4

da 16 a 30=contratti flessibili 6

da 31 a 50=contratti flessibili 8

da 51 a 100=contratti flessibili 10

Per ogni Scaglione di 100= altri 10 Contratti Flessibili

2. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi del precedente comma è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

3. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

4. La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

art. 41 - disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

3. Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

4. L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal D.P.R. 218/78, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

5. La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 (venti) giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

8. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della Legge 300/70.

9. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quella relativa alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

10. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso ai contratti di lavoro somministrato.

Titolo X

TEMPO PARZIALE

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

A tal fine le Parti si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione di questo tipo di contratti come contributo all'abbattimento della disoccupazione e della necessità di flessibilità, necessariamente connessa con la tipologia produttiva dell'Azienda, degli Studi Professionali e Società di Servizi Professionali.

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

art. 43 - caratteristiche

1. Per lavoro a *tempo parziale* si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività (part-time orizzontale) o solo per alcuni – definiti – giorni (part-time verticale).

Viene inoltre recepito quanto previsto nel testo del D.Lgs. 61/00 coordinato con il D.Lgs. 100/01 che prevede: il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" ossia quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

art. 44 - disciplina

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

- a. volontarietà di entrambi la parti
- b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti
- c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni
- d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso
- e. volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata

2. Così come disciplinato dall'art. 5 della Legge 863/84, il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato alla DPL.

Nel contratto dovrà essere indicato:

- a. il periodo di prova per i nuovi assunti
- b. le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

- I. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 25 ore
 - II. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore
 - III. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuo da 400 a 1300 ore
- c. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

3. All'atto della stipula del contratto a tempo parziale il datore di lavoro dovrà informare il

art. 45 - genitori di portatori di handicap

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

art. 46 – riproporzionamento

1. Ai sensi del successivo art. **92** (normale retribuzione), il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

art. 47 – festività

1. Fermo restando quanto previsto all'art. **61** (festività) del presente CCNL, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. **69 commi 1-5** (ex-festività) del presente CCNL, con una domenica o con un diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al successivo art. **95** (retribuzione giornaliera).

art. 48 – riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

1. Fermo restando quanto previsto agli articoli **60** (riposo settimanale) e **69** (permessi retribuiti) del presente CCNL e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. **46** (riproporzionamento).

art. 49 – ferie

1. Conformemente a quanto previsto all'art. **63** (ferie – durata) del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

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

art. 50 – lavoro supplementare

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

2. Ai sensi del comma 4, art. 5 della Legge 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di **72** ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- eventuale intensificazione dell'attività lavorativa aziendale
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

3. Saranno valide, altresì, intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative simili a quelle di cui sopra, prevedano prestazioni di lavoro supplementare in quantità superiori a quelle indicate al comma precedente.

4. Le ore di lavoro supplementare potranno, a scelta del lavoratore e alternativamente:

- essere retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
- essere totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata.

Nella prima ipotesi, la maggiorazione:

- non rientra nella retribuzione di cui all'art. **100** (13a mensilità)
- esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito
- è compresa nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR

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

Le organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente C.C.N.L. potranno consultarlo in forma anonima aggregata presso la sede aziendale.

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

Il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla Legge 335/95 derivante dalla instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

art. 51 - mensilità supplementari - tredicesima e premio ferie

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della 13a e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. **46** (riproporzionamento).

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

art. 52 – preavviso

1. I termini di preavviso per i lavoratori a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione delle prestazione lavorativa. Essi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Titolo XI

ORARIO DI LAVORO

art. 53 – durata settimanale dell'orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di *lavoro effettivo* è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali, suddivise in 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi.

Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 66/03

2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

3. È facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze aziendali

4. La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a ½ ora.

5. L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 (sei) ore, in forza della Legge 653/34.

6. Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 (quarantacinque) ore settimanali.

7. Qualora i lavoratori che svolgono attività discontinue o di semplice attesa o custodia (prevalentemente addetti alle mansioni di usciere) svolgano, nei periodi di attesa, altre mansioni sempre riconducibili con il proprio inquadramento, l'orario di lavoro sarà di 40 (quaranta) ore settimanali.

8. Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art. **74** (missioni – trasferte)

9. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste dall'art. **59** (lavoro straordinario).

10. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

11. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, a cura dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

12. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

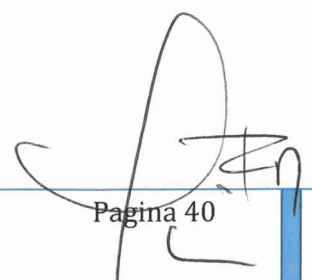
art. 54 – turni

1. Le attività che per la loro articolazione organizzativa interna e/o per le specificità del settore di mercato operano con orari di lavoro:

- **lunghi**: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana

- **lunghissimi**: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni

- **h24**: per le attività che non operano mai interruzioni nell'attività possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.



2. I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.
3. Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente, l'azienda attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

art. 55 – orari flessibili

1. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di **120** ore all'anno.
2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riposi compensativi.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
4. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

art. 56 – banca delle ore (BancaO – BancaM)

1. Le *Parti* ritengono che l'istituto cosiddetto *banca delle ore* rappresenti un formidabile strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, le ore spettanti e derivanti da specifiche norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, un'apposita regolamentazione.
2. Le *Parti* concordano che nella *banca delle ore* confluiscono:
per previsione contrattuale:
 - le ore supplementari di cui all'art. **50**
 - le ore oggetto di flessibilità di cui all'art. **55**per adesione volontaria del lavoratore (purché risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo):
 - le ore di lavoro straordinario di cui all'art. **59**
3. Nella *banca delle ore* di ciascun lavoratore verranno totalizzate separatamente le ore (BancaO) ed i minuti (BancaM) maturati.
Ai fini dell'utilizzo delle ore/minuti (sia come recupero che come liquidazione) si procederà trasformando dapprima i minuti in ore e arrotondando in eccesso al multiplo di 30 più prossimo gli eventuali minuti rimanenti.
4. Il numero di ore/quarti d'ora e frazioni, calcolati al multiplo successivo, che risulta essere contenuto nella *banca delle ore*, dovrà essere recuperato entro un periodo

di 12 (dodici) mesi dall'inizio dell'accumulo, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

5. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

6. Trascorso il periodo dei 12 (dodici) mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

7. Nella busta paga mensile verranno tuttavia evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

8. Le *Parti*, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

9. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

art. 57 – reperibilità

1. Per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, le Aziende e gli Studi Dentistici possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente che, se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

2. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

3. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle seguenti opzioni:
a) con un assegno ad personam di importo pari al **10%** della retribuzione di cui all'art. **93** (retribuzione di fatto), per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenze;

b) con un importo del **15%** della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

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

art. 58 – lavoro fuori sede

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

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

2. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. **74** (missioni) del presente contratto, e

saranno riconosciuti €10,00 ogni 8 ore di lavoro fuori sede. Se il lavoro fuori sede si prolunga, va aumentato del 5% le 24 ore successive, oltre le 24 ore deve essere riconosciuto al lavoratore un aumento ulteriore del 5% a quelli precedenti.

art. 59 - lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

2. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di **200 ore annue**, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse e senza superare i limiti giornalieri e settimanali. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

3. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

4. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.

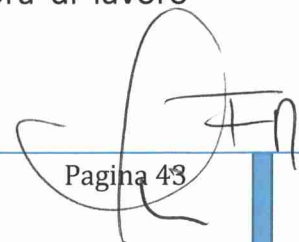
5. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

6. Le ore di lavoro straordinario potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:

- per le ore di lavoro dalla 41° alla 48° settimanale:
 - retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata
 - per le ore di lavoro eccedenti la 48° settimanale:
 - retribuite con la maggiorazione del **20%** (venti per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella banca delle ore, aumentate di 15 minuti ogni ora di lavoro prestata
7. Le ore straordinarie di lavoro diurno prestato nei giorni festivi (di cui all'art. **61** - festività)

potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:

- retribuite con la maggiorazione del **30%** (trenta per cento) sulla retribuzione oraria
- totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 20 minuti ogni ora di lavoro prestata



8. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:

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

9. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

10. La liquidazione del lavoro straordinario non destinato alla *banca delle ore* dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

11. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

art. 60 – riposo settimanale

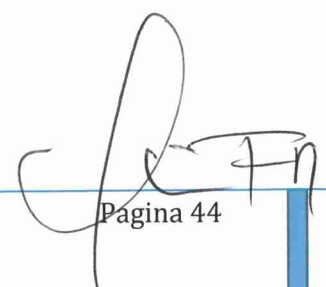
1. I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica o in altre giornate se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente, potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:

- retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
- totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 5 minuti per ogni ora di lavoro prestata

1. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) il 6 gennaio
- 3) il giorno di lunedì di Pasqua
- 4) il 15 agosto
- 5) il 1° novembre



- 6) l'8 dicembre
- 7) il 25 dicembre
- 8) il 26 dicembre
- 9) il S. Patrono
- 10) il 25 aprile
- 11) il 1° maggio
- 12) il 2 giugno

2. In relazione alla norma di cui al comma 1 del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione- nel caso in cui la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

4. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

art. 62 – festività lavorate

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 61 dovranno essere remunerate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

Titolo XII

FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, MISSIONI e TRASFERIMENTI

art. 63 – ferie – durata

1. I lavoratori di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato, anche se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni.

2. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.

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

4. È facoltà del Datore di lavoro stabilire il periodo di chiusura collettiva per ferie in qualsiasi periodo dell'anno, che dovrà essere comunicato al lavoratore dipendente entro e non oltre il mese di novembre dell'anno precedente al periodo di ferie di riferimento.

5. In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

6. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

7. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. **69**

commi 1-5 (ex-festività), le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

8. Per le ferie verrà istituito, presso l'azienda, un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dai commi 4 e 5 del precedente art. **59** (disciplina del lavoro straordinario).

art. 64 – ferie - malattia durante il periodo

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

art. 65 – ferie – retribuzioni

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

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

3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

art. 66 - ferie – irrinunciabilità

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

art. 67 – ferie - richiamo del lavoratore

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

art. 68 – assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

2. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al **10%** (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 giorni;

b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3a volta nell'anno solare.

3. In conformità all'art. 11 della Legge 53/90 e s.m.i., in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e assentarsi dal lavoro per tutto operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro con considerati, a tutti gli effetti gio

art. 69 – permessi retribuiti EX FESTIVITÀ

1. Il trattamento previsto dal sopprese di cui alla Legge 54/7

- il 19 marzo, S. Giuseppe
- il giorno dell'Ascensione
- il giorno del Corpus Domini
- il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo

2. Tali ex-festività saranno fruite dai lavoratori come gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore di permesso individuale retribuito.

Questi permessi, per un totale di 32 (trentadue) ore annue, saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori affinché non si verificano assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

3. I permessi non goduti non saranno trasferibili all'anno successivo o pagabili.

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

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



DECESSO E GRAVE INFERMITÀ

6. In applicazione dell'art. 4 della Legge 53/00 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 278/00, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 (tre) giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

7. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

8. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da 2 (due) anni e risulti da certificazione anagrafica.

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

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

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

12. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 (sette) giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

MATRIMONIO

14. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di permesso retribuito di 15 (quindici) giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi e con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.

15. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione di avvenuta celebrazione del matrimonio.

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

17. Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

HANDICAP

18. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D.Lgs. 151/01 così come modificato dalla Legge 183/10, dopo il compimento dei 3 (tre) anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/92 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa pur se continuativa, nell'ambito del mese.

19. I permessi di cui al precedente punto sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 104/92 e s.m.i.

70 – congedi

GRAVI MOTIVI FAMILIARI

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge 53/00, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale 278/00, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del C.C. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 (due) anni.

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

4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

PARENTALI

5. Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151/01, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi 8 (otto) anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 (dieci) mesi.

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

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi, elevabile a 7 (sette) nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 (tre) mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
8. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
9. Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 151/01 entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 (tre) anni.
10. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 7 (sette) giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 (tre) e gli 8 (otto) anni.
11. Per fruire dei congedi di cui al precedente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
12. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
13. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
14. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
15. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 151/01, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

HANDICAP

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

17. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della Legge 53/00.

FORMAZIONE

18. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 53/00, il lavoratore con almeno 4 (quattro) anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 (undici) mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

19. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 (trenta) giorni prima per i congedi di durata fino a 10 (dieci) giorni e almeno 60 (sessanta) giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 (dieci) giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

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

21. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'1% (uno per cento) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

22. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

FORMAZIONE ECM

25. Fermo restando che il conseguimento dei crediti formativi ECM costituisce un obbligo professionale per i soggetti previsti dal DLgs 502/92 come poi integrato dal DLgs 229/99, le parti concordano che le Aziende garantiranno ai dipendenti impiegati a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto superiore a 4 mesi il

conseguimento di crediti formativi previsti dal Ministero della Salute, per ciascuno degli anni di validità del presente contratto collettivo nazionale come segue:

a. massimo numero 35 crediti ECM attraverso corsi di formazione a distanza (FAD) i cui costi di iscrizione saranno a totale carico dell'azienda,

b. nel caso la frequenza sia prevista fuori orario di lavoro, le aziende riconosceranno a ciascun dipendente una somma corrispondente a 6 ore di retribuzione ordinaria.

26. Ove le Aziende realizzino propri corsi accreditati ECM, le modalità di partecipazione agli stessi, come pure la copertura dei costi e del tempo, verranno definite di volta in volta a livello di contrattazione aziendale, prevedendo la possibilità di escludere l'applicazione di quanto previsto al precedente comma 25, punto b).

27. Sempre a livello di contrattazione di II livello potranno essere definiti accordi diversi in merito alla formazione accreditata ECM.

DISCIPLINA DELLA RICHIESTA

28. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 (dieci) giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

29. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 (venti) giorni.

30. Anche nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda non può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto. Resta inteso che alla scadenza del tempo determinato il rapporto di lavoro si concluderà comunque.

31. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. **61, comma 6** (permessi retribuiti), 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.

32. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a 3 (tre) giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 (ventiquattro) ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 (sette) giorni.

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

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

34. Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, (a meno che il periodo di congedo non superi la durata del rapporto a tempo determinato)

non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

35. Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustificano la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire il Collegio Arbitrale competente a livello territoriale di cui all'art. **126** del presente CCNL

SOSPENSIONE DEL LAVORO

36. In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'art. **93** (retribuzione di fatto) del presente CCNL, salvo i casi in cui la sospensione derivi da pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero casi di forza maggiore

art. 71 - aspettativa

1. Nelle Aziende, Studi Professionali o Società di Servizi Professionali che occupano almeno **5** dipendenti le parti convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo d'aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 (un) mese e non superiore a 6 (sei) mesi.
2. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.
3. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

art. 72 - aspettativa per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

2. I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibili.

3. Il periodo d'aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

4. Le relative domande devono essere presentate al titolare dell'azienda, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

art. 73 – chiamata e richiamo alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 74 – missioni - trasferte

1. L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete:

1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio

2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio

3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro

4) una diaria di € 20,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di € 30,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore

2. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 3), comma 1 del presente articolo.

3. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

4. In alternativa, al lavoratore che compia un minimo 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie di cui al punto 4), comma 1, nonché della diaria di cui al comma 3 del presente articolo, un'indennità mensile, per tredici, pari al 10% della retribuzione mensile di cui all'art. **94**.

art. 75 – trasferimenti

1. A norma dell'art. 13 della Legge 300/70, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

2. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

A. al **lavoratore che non sia capo famiglia**:

1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve)

- 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio
- 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. **74** (missioni - trasferte).

B. al **lavoratore che sia capofamiglia** e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista, per sé, dal precedente art. **74** (missioni-trasferte).

Per ciascun convivente a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

3. Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

4. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Titolo XIII

MALATTIE, INFORTUNI, GRAVIDANZA e SOSPENSIONI

art. 76 – iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale

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

art. 77 – malattia – disciplina

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro (**con sms al cellulare dell'azienda, mail alla amministrazione dell'azienda o telefonata al numero del telefono aziendale**); in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente CCNL.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare all'azienda, appena fatta la visita medica il n. di protocollo della malattia; successivamente il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 2° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

In mancanza di ciascuna delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

2. Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

3. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. **111** (trattamento di fine rapporto) del presente CCNL con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

4. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

art. 78 – malattia – obblighi del lavoratore

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

2. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge (10-12/17-19).

3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al precedente punto 2, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

5. Il lavoratore che durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo, non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

6. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. **118**.

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

8. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

9. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

In caso di mancato rientro o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. **111** (trattamento di fine rapporto) del presente CCNL con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

art. 79 – malattia – conservazione del posto

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

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

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

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

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

4. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non

verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

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

6. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

7. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

8. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 (quattro) mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

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

art. 80 – malattia – aspettativa non retribuita

1. Almeno 24 (ventiquattro) ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 (sei) mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

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

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

3. 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.

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

art. 81 – malattia – indennità

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

2. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire una retribuzione di seguito

determinata:

a. **95%** (cinquanta per cento) per il primo, il secondo e terzo giorno

b. **75%** (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°

c. **100%** (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta anche grazie all'integrazione, a carico del datore di lavoro, dell'indennità a carico dell'INPS

3. Le eventuali integrazioni a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità di propria spettanza

PRECISAZIONE A VERBALE

L'indennità posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 70 della Legge 833/78 è pari al 50% (cinquanta per cento)

della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° (quarto) al 20° (ventesimo) e pari ai 2/3 (due terzi)

della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal 21° (ventunesimo) in poi.

4. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 33/80.

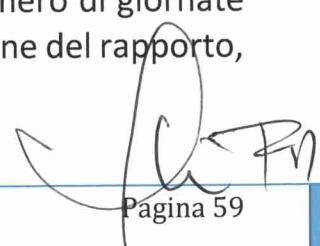
5. Per le ipotesi previste dall'art. **79** – (malattia – conservazione del posto) punto 1, lettera b), qualora l'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente CCNL preveda erogazioni sostitutive del datore di lavoro, percepirà gli appositi trattamenti previsti. In caso contrario, oltre il 180° giorno di malattia, per i quali valgono le stesse regole previste a questo articolo, punto 2, lettera c), conserverà solo il posto di lavoro, per massimo 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.

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

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

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

9. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.



art. 82 – infortunio

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Ai sensi dell'art. 73 del DPR 1124/65, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione giornaliera di cui all'art. **95** per la giornata in cui avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa.
3. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. DPR 1124/65 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.
4. Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente CCNL in materia di malattia.
5. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
6. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

art. 83 – rinvio alle leggi vigenti

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

art. 84 – gravidanza e puerperio

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice (a meno che non si tratti di lavoratrici a contatto con il rischio biologico) ha diritto di astenersi dal lavoro:
 - a) per i 2 (due) mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i 3 (tre) mesi dopo il parto
 - d) per un ulteriore periodo di 6 (sei) mesi –facoltativo- dopo il periodo di cui alla lett. c).

Se la lavoratrice dipendente svolge le proprie mansioni a contatto con agenti di rischio che potrebbero compromettere la sua salute e quella del nascituro, (es, rischio biologico) deve essere demansionata o allontanata prematuramente dal posto di lavoro.

In questo caso, la lavoratrice deve godere della maternità anticipata dal primo momento si certifichi lo stato di gravidanza e l'astensione si protrarrà fino al settimo mese dopo il parto (Dlgs. 81/08 e successive modifiche). La lavoratrice dipendente avrà diritto al 100% per tutto il periodo di astensione obbligatoria.

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

2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 (un) anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo di cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90 (novanta) giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

4. Ai sensi dell'art. 4 del DPR 1026/76, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione, il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

5. Ai sensi di legge i periodi d'astensione obbligatori di lavoro indicati alle lett. a), b), c),

devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità e alle ferie.

6. Il periodo d'assenza facoltativa di cui al punto 1, lettera d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

7. Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 33/80. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della medesima Legge.

8. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo d'assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. **85** (periodi di riposo durante il puerperio).

9. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adoattivo si applica l'art. 6 della Legge 903/1977

10. Il diritto di cui al punto 1, lettera c) di questo articolo è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/1977 e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

11. Il diritto di cui al punto 1, lettera d) di questo articolo è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/1977, alle condizioni previste nello stesso articolo.

12. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 33/80

art. 85 – periodi di riposo durante il puerperio

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 (due) periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Tali riposi sono irrinunciabili.

Il riposo è 1 (uno) solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assistenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

2. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 (una) ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

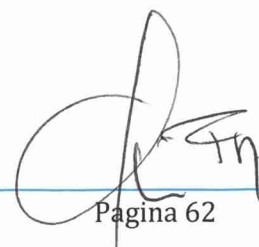
Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge 903/77

4. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della Legge 635/34 sulla tutela del lavoro delle donne.

5. Il lavoratore ha diritto, altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 (tre) anni dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7 della Legge 903/77.



6. I periodi di assistenza di cui al precedente comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma della Legge 1204/71 e al trattamento di fine rapporto.

art. 86 – trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128

3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. **104** (indennità sostitutiva del preavviso).

4. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di cui al successivo art. **121** (retribuzione giornaliera) e degli eventuali superminimi.

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

art. 87 – sospensione dal lavoro

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

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

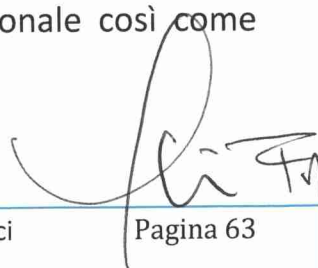
Titolo XIV

ANZIANITÀ, SCATTI DI QUALIFICA, TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 88 – anzianità di servizio

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

2. Sono fatti salvi i criteri di diversa decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per i singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti, e resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.



3. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

art. 89 – anzianità convenzionale

1. Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a. mutilati e invalidi di guerra: 1 (un) anno
- b. decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 (sei) mesi per ogni titolo di benemerenzza
- c. ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 (sei) mesi
- d. per ogni anno di campagna e 3 (tre) mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 (sei) mesi Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 (trentasei) mesi.

2. L'anzianità convenzionale può essere fatta valere una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

3. Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 (sei) mesi dal termine del periodo di prova.

4. I lavoratori in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 (sei) mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 (sei) mesi successivi.

5. Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei Titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

art. 90 – scatti di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a **8** (otto) scatti triennali nelle seguenti misure:

LIVELLO IMPORTO

QUADRI € 29,00

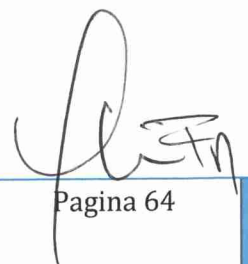
1° € 26,00

2° € 24,50

3° € 23,00

4° € 22,00

4° super € 20,00



5° € 18,00

2. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

3. Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

4. Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

art. 91 – passaggi di qualifica

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 (tre) mesi.

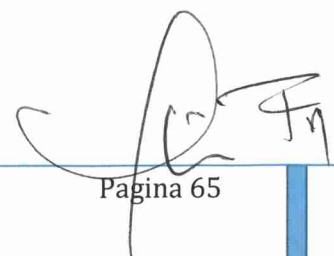
3. Le previsioni di cui al precedente comma, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso di un'azienda che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

4. Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dall'avvio delle nuove procedure lavorative, il datore di lavoro potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.

5. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà al Collegio Arbitrale di cui al successivo art. **126** (collegio arbitrale)

6. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.

7. Qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tal eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità e dalla indennità di contingenza.



art. 92 – normale retribuzione

1. Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a. paga base nazionale, come qui sotto riportata
 - b. eventuali scatti d'anzianità di cui al precedente art. **116** (scatti di anzianità)
 - c. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva
 - d. eventuali indennità contrattuali

LIVELLO RETRIBUZIONE

QUADRI (*) 2.190,00 €

1° livello 1.905,00 €

2° livello 1.591,00 €

3° livello 1.498,00 €

4° livello super 1.473,00 €

4° livello 1.450,00 €

5° livello 1.340,00

(*) All'importo va sommata l'indennità di funzione, come indicata al precedente art. **31** (indennità di funzione)

art. 93 – retribuzione di fatto

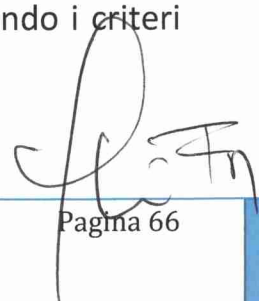
1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

art. 94 – retribuzione mensile

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

art. 95 – retribuzione giornaliera

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **26** (ventisei).
2. Durante il periodo di malattia ed infortunio, tuttavia, la quota giornaliera della retribuzione di fatto, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.



art. 96 – retribuzione oraria

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a. **170**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali
- b. **195**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali

art. 97 – assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dal datore di Lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti.
2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
3. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità erogati dai Datori di Lavoro indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
4. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

art. 98 – libro paga

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

Titolo XV

INDENNITÀ DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

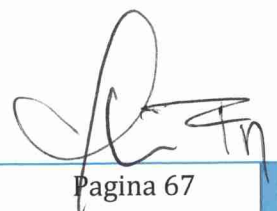
art. 99 - indennità

1. Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le realtà aziendali che occupino più di 15 (quindici) dipendenti, inclusi gli apprendisti e saranno pagate per 12 (dodici) mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

2. Le aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al precedente titolo.

3. Indennità Trasporto



Fermo restando il rimborso secondo le tabelle ACI dei chilometri percorsi per causa di servizio, le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti

a. Comuni con più di 1.000.000 abitanti un'indennità di 5,00 Euro al giorno

b. Comuni con più di 500.000 abitanti un'indennità di 3,50 Euro al giorno

c. Comuni con più di 100.000 abitanti un'indennità di 2,00 Euro al giorno

d. Comuni con più di 10.000 abitanti un'indennità di 1,00 Euro al giorno

4. Indennità vestiario - Divisa di lavoro

Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Spetta al dipendente la corretta tenuta degli indumenti.

Spetta al datore di lavoro il lavaggio e la sanificazione degli indumenti di lavoro.

5. Indennità vestiario - Codice di abbigliamento

Le aziende che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di Aprile e Settembre una speciale indennità pari a 100,00€ a volta.

6. Indennità cassa

Agli addetti alla cassa verrà corrisposta una indennità mensile pari all'8% della retribuzione prevista per i lavoratori inquadrati al più basso livello di cui all'art. **94** (retribuzione mensile)

7. Indennità di alta montagna

Quando il lavoratore dipendente viene inviato al di fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna (oltre 1.500 mt di altezza) ha diritto, per l'intero periodo, alla corresponsione di una indennità stabilita nella corresponsione di una maggiorazione di 50 euro lorde/mese.

8. Indennità sede disagiata

Quando il lavoratore dipendente è tenuto a svolgere la sua attività in località che distano dal più vicino centro abitato almeno 5 km, ha diritto a percepire l'indennità di sede disagiata, qualora non esistono possibilità di alloggio o di adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati.

L'importo della predetta indennità è stabilito con la corresponsione di 150 euro lordi nel mese di gennaio e 150 euro lordi nel mese di dicembre.

L'importo erogato a titolo di indennità sede disagiata concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente, per cui è computabile nella base previdenziale, nonché rileva ai fini fiscali e concorre anche alla determinazione utile al calcolo del TFR.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

art. 100 – tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le Aziende, gli Studi Dentistici o Società di Servizi odontoiatrici dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione di cui all'art. **93** – (retribuzione di fatto), esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
3. Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
4. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. **84** (gravidanza e puerperio) la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13° mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

art. 101 – premio ferie

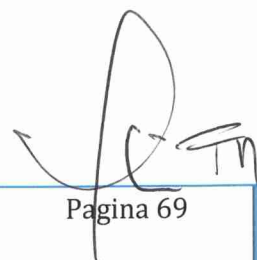
1. Principio ispiratore di quest'articolo è quello di premiare i lavoratori più presenti senza però danneggiare chi ha avuto episodi di malattia.
2. In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio ferie. Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.

Premio ferie

Giorni di assenza / premio ferie

- 0** 120%
- 1** 115%
- 2/3** 105%
- 4 e oltre** 100%

4. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.
5. Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.



Titolo XVII

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

art. 102 – dimissioni

1. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. **103** (recesso ex art. 2118 c.c.) del presente contratto. Le dimissioni devono essere ratificate in via telematica da parte di un qualsiasi caf o sportello sindacale. In mancanza della ratifica telematica, le dimissioni saranno considerate nulle.
2. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. **104** (indennità sostitutiva del preavviso), a meno che le dimissioni non siano state presentate per giusta causa.
3. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tale caso cessare subito il rapporto di lavoro.
4. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.
5. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario quanto previsto all'art. **111** (trattamento di fine rapporto).

art. 103 – recesso ex art. 2118 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento,

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, sono i seguenti:

LIVELLO

GIORNI DI CALENDARIO DI PREAVVISO

anni di servizio compiuti

	<i>fino a 5 anni</i>	<i>tra 5 e 10</i>	<i>oltre 10</i>
QUADRI e 1°	60	75	90
2° e 3°	20	30	45
4° super e 4°	15	20	30
5°	8	15	20

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

art. 104 – indennità sostitutiva del preavviso

1. Ai sensi del comma 2, art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13° mensilità e premio ferie.

2. Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo d'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

art. 105 – recesso ex art. 2119 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

A titolo esemplificativo, rientrano fra queste:

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

2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata R.R. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata R.R.

art. 106 – licenziamento

1. Per le realtà aziendali comprese nella sfera di applicazione della Legge 604/66 e dell'art. 35 della Legge 300/70 nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ.) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore

di lavoro, ovvero da ragioni interne all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

3. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

4. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

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

art. 107 – nullità del licenziamento

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

art. 108 – nullità del licenziamento per matrimonio

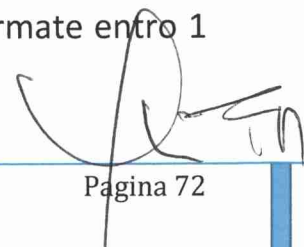
1. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 7/63 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

2. Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), c), comma 3, art. 2 della Legge 1204/71 e cioè:

- licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

art. 109 – dimissioni per matrimonio

1. In conformità della norma contenuta nel comma 4, art. 1 della Legge 7/63 le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'ufficio del lavoro.



2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero TFR previsto dal successivo art. **111** (trattamento di fine rapporto) con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. **103** (recesso ex art. 2118 c.c.) , e confermate, a pena di nullità all'ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.

4. La previsione di cui al comma 2 del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95 che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

art. 110 – licenziamento simulato

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa Azienda, Studio Professionale o Società di Servizi Professionali deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 (un) mese dal licenziamento.

art. 111 – trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla Legge 297/82 e secondo le norme del presente articolo.

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

- i rimborsi spese
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo
- l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. **104**
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa

3. Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 297/82 in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art.2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della

retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

5. Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto al dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/82 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

art. 112 – Decesso del dipendente

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

Titolo XVIII

NORME DISCIPLINARI

art. 113 – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

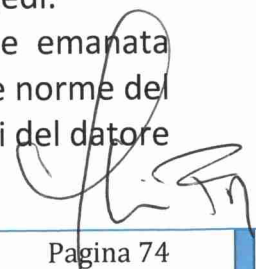
3. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

4. È altresì obbligatorio il rispetto della Legge 196/03 (privacy) per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

art. 114 – cambio dimora

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

2. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le vigenti leggi e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.



3. Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

art. 115 – rispetto dell’orario di lavoro

1. I lavoratori hanno l’obbligo di rispettare l’orario di lavoro e non sono ammesse tolleranze nell’orario di lavoro.

2. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, pari all’importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all’ammontare della trattenuta.

In caso di recidiva nel ritardo per la 3a volta nell’anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l’importo della multa.

3. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

art. 116 – allontanamento dal luogo di lavoro

1. È vietato al personale ritornare nei locali aziendali e trattenersi oltre l’orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l’autorizzazione del titolare.

2. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l’orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l’orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.

3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 (una) ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

4. Al termine dell’orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

art. 117 – giustificazione delle assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l’onere della prova, e fermo restando l’obbligo di dare immediata notizia dell’assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l’azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

2. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all’art. **93** (retribuzione di fatto) quante sono le giornate di assenza, fatta salva l’applicazione della sanzione prevista dal successivo art. **118** (provvedimenti).

art. 118 – provvedimenti

1. Fermo restando quanto previsto dall’art. **68** (assenze) sulle assenze ingiustificate e dall’art. **115** (rispetto dell’orario di lavoro) per i ritardi, l’inosservanza dei doveri da

parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- a. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi
 - b. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva
 - c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione
 - d. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
 - e. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco)
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre 10 (dieci) giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.
3. L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° (trentesimo) giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° (quinto) giorno successivo alla contestazione.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
6. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
7. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
8. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
9. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della Legge 300/70 ovvero di quelle previste all'art. **126** (collegio arbitrale)
10. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

AMMONIZIONE VERBALE

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

AMMONIZIONE SCRITTA



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

MULTA

vi si incorre per:

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

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

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

NOTA A VERBALE

Le Parti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo delle multe comminate, detratte dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'Ente Bilaterale Nazionale E.BIL.GEN. di cui al successivo art. 127 del presente CCNL

SOSPENSIONE

vi si incorre per:

- a. inosservanza ripetuta per oltre 2 (due) volte dell'orario di lavoro
- b. assenza ingiustificata di durata superiore ad 1 (un) giorno e non superiore a 3 (tre) giorni
- c. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo
- d. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone
- e. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità
- f. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti
- g. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre



- h.* consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda
- i.* esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro
- j.* insubordinazione verso i superiori
- k.* irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze
- l.* utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale
- m.* commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedano la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo
- n.* atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking)
- o.* non utilizzo dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) durante lo svolgimento di attività che li prevedono

LICENZIAMENTO

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

- a.* la recidiva che abbia dato luogo, nell'anno solare, per 2 (due) volte a provvedimenti di sospensione non prescritti o per 3 (tre) volta a sospensione per mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti
- b.* assenze ingiustificate oltre 3 (tre) giorni consecutivi
- c.* assenze ingiustificate ripetute 3 (tre) volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie
- d.* superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto (artt. **79** – malattia – conservazione del posto ; **80** – malattia – aspettativa non retribuita)
- e.* abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti
- f.* grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini
- g.* danneggiamento grave doloso al materiale aziendale
- h.* inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti
- i.* non utilizzo ripetuto per almeno 3 volte nell'anno solare dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) durante lo svolgimento di attività che li prevedono
- j.* furto (provato) in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti
- k.* trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti

l. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro

m. grave violazione degli obblighi di cui al precedente art. **113** (obblighi del lavoratore)

n. infrazione delle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008

o. l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio

p. l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'azienda

q. l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi,

fuori dall'orario di lavoro o concorrenza sleale

r. rissa o vie di fatto nello stabilimento o gravi offese verso i colleghi di lavoro

s. distruzione, senza specifica autorizzazione, di documenti di proprietà dell'Azienda

t. manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede contabili o alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza

u. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale

v. l'introduzione di persone estranee all'azienda senza regolare permesso

w. grave inosservanza delle norme mediche per malattia

11. In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 (sei) giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 (cinque) giorni assegnati dalla legge. Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione ed esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

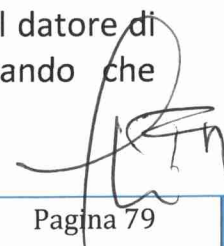
12. Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

art. 119 – perdita della libertà personale

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà al servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

2. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.

3. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che



comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

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

5. In caso di condanna per delitto non colposo fuori dai locali aziendali, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

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

Parte III

Titolo I

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

art. 120 - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Premesso che:

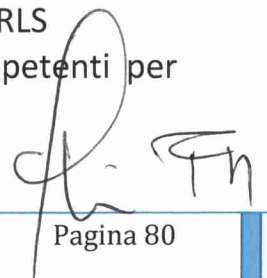
- le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- che la pratica attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche dei pazienti
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro
- ravvisato che il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione

Il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è così individuato:

a) un rappresentante per ogni Azienda, Studio Professionale o Società di Servizi Professionali

b) considerata la peculiarità strutturale degli Studi Professionali è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero degli RLS

2. Tale ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II° livello.



Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.

3. Il RLS, in conformità a quanto prevede l'articolo 50 comma 2, del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

art. 121 - procedure per l'individuazione del RLS

1. Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nell'Azienda, Studio Professionale o Società di Servizi Professionali

3. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'azienda.

5. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

6. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione.

7. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

8. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

9. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

10. Nel caso di dimissioni del RLS, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni,

in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione,

per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

art. 122 - permessi retribuiti per RLS

1. Nelle Aziende, Studi Professionali o Società di Servizi Professionali fino ai 10 dipendenti il RLS avrà a disposizione n° **8** ore di permesso retribuite annue.

2. Nelle Aziende, Studi Professionali o Società di Servizi Professionali con più di 10 dipendenti, il RLS avrà a disposizione n° **12** ore di permesso retribuite annue.

3. Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. non verranno utilizzati i predetti monte ore.

4. Effettuato il corso di formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. che, secondo le attuali previsioni di legge durerà un minimo di 32 ore, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore odontoiatrico, ogni RLS avrà a disposizione per il proprio aggiornamento:

- fino a 4 ore annuali per le aziende fino a 15 lavoratori. Art. 37, comma 11 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

5. Sia il corso base di 32 ore e quelli di aggiornamento andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro e dovranno essere espletati in orario di lavoro.

art. 123 - attribuzioni del RLS

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

STRUMENTI E MEZZI

1. In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

2. Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

3. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli aventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

4. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS

5. Il RLS, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

6. Laddove il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

7. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

8. Il RLS è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

9. Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione dell'azienda inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

10. Il RLS, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

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

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

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

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

art. 124 – accordi sindacali

1. A tal proposito le parti si incontreranno, entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

2. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale Nazionale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

3. Le parti consapevoli delle differenze organizzative presenti nelle tipologie di Studi Professionali operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno, su richiesta di una delle parti, su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.

La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello principale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

4. Nelle Aziende, Studi Professionali o Società di Servizi Professionali con più di 15 dipendenti le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) firmatarie del presente CCNL potranno indire assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa. Ai sensi della Legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

5. I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente contratto CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno. L'importo delle deleghe sarà pari alla quota di iscrizione al SIASO/SIOD da dividersi in 2 tranches (la metà nel mese di gennaio, la metà nel mese di febbraio di ogni anno).

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili e scaricabili direttamente dai relativi siti internet: www.siaso.it, www.siod.it,

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

art. 125 - Conciliazione - Controversie – Procedure

1. Le parti concordano di assegnare agli Enti Bilaterali Territoriali, di cui al successivo art. **127 tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie di lavoro**

il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati delle Professioni e le OO.SS. di categoria dei lavoratori.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'O.S. alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata R.R. Le rispettive OO.SS. competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del Lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti individuali di cui alla legge

n. 108 dell'11.5.90

entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore può, contestualmente all'impugnazione del licenziamento, conferire mandato a una delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL per l'attivazione presso gli Uffici territoriali del lavoro del tentativo obbligatorio di conciliazione che dovrà aver luogo entro i termini fissati dall'UPLMO.

Trascorso tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

Nel caso in cui l'incontro di conciliazione avvenisse entro la data sopra indicata, il verbale di conciliazione o di fallimento del tentativo, redatto in 6 copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni aventi mandato.

3. Ove il tentativo di conciliazione previsto dal comma precedente abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste al successivo art. **126** (collegio arbitrale)

art. 126 - Collegio arbitrale

1) Le parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.

2) Il Collegio arbitrale dovrà esser composto da 2 (due) arbitri nominati dalle rispettive organizzazioni territoriali e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.

3) In caso di mancato accordo fra le organizzazioni, il Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

4) Il Presidente, non appena ricevuto e accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione.

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

5) Il pronunciamento del Collegio arbitrale dovrà avvenire entro i 15 giorni successivi alla 1° convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

6) Ove i termini di cui al precedente comma 5) siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta.

Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla autorità giudiziaria.

7) Il Collegio, nell'emettere il lodo o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, si pronunzia sulle spese e competenze.

8) Il Collegio, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva le disposizioni di cui all'art. 411 C.P.C.

La pronunzia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.

9) Il Collegio arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla Legge 604/66 e dalla Legge 108/90.

10) Qualora il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

11) Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che il datore di lavoro abbia provveduto alla

riassunzione, determina l'indennità che lo stesso titolare deve corrispondere al lavoratore.

12) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni aziendali, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

13) La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se l'azienda occupa più di 15 prestatori di lavoro.

14) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del TFR.

art. 127 – Fondo cassa assistenza Sanitaria Supplementare

1. Le *Parti* concordano che in mancanza di un fondo cassa assistenza Sanitaria Supplementare, sarà il datore di lavoro a provvedere a corrispondere, mensilmente al proprio lavoratore una somma EDR di 27,00. Tale somma permetterà al lavoratore di provvedere ad una assicurazione sanitaria personale.

art. 128 – servizio contrattuale

1. Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo **0,1%** della retribuzione a carico dei datori di lavoro e pari percentuale a carico dei lavoratori a vantaggio delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

2. Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato (Allegato 5)

Titolo IV

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.

A questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

A) DIRITTI DI INFORMAZIONE

Annualmente, a livello regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per Area professionale e/o per Area professionale omogenea - sulle dinamiche strutturali del settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative regionali in

materia di Attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio - economici nel territorio regionale e in materia lavoristica.

B) CONFRONTO CON LE ISTITUZIONI REGIONALI/TERRITORIALI

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali per il coordinamento delle attività formative promosse dalle regioni,

Le parti proporranno ai lavoratori dipendenti la formazione continua di almeno 10 ore l'anno come da Conferenza Stato Regioni per gli Assistenti di Studio Odontoiatrico.

C) MATERIE DI ACCORDI REGIONALI

La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.

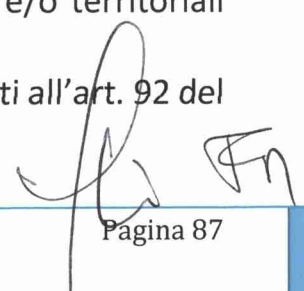
Resta inteso che, in caso di Incremento economico derivante da contrattazione collettiva di secondo livello, lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente.

A questo livello, inoltre, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato del presente CCNL
- criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore
- eventuali altre materie quali: lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

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

In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati all'art. 92 del presente CCNL.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be a stylized name, and the initials 'Fn' are written to the right.

art. 129 – materie oggetto della contrattazione di II livello

A questo livello, fatta salva la possibilità di accordi sulle diverse materie che il presente CCNL demanda a tale livello, potranno essere elaborate, proposte di progetti formativi coerenti con i fabbisogni individuati nel territorio Regionale.

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

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, quantità delle prestazioni, redditività e innovazione
- contratto di lavoro a termine
- lavoro a tempo parziale
- orario di lavoro
- apprendistato
- tirocini formativi e di orientamento (stage)
- contratti di inserimento
- somministrazione di lavoro
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare)
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie,
 - regionali o provinciali
 - sicurezza del lavoro
- ogni altra competenza affidata in futuro dalle parti firmatarie del presente CCNL alla competenza territoriale

Allegato 1 – LIBRETTO FORMATIVO

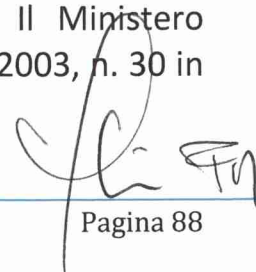
Modello di Libretto Formativo del Cittadino (di cui alla lettera E) dell'articolo 5)

Decreto 10 ottobre 2005

Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 articolo 2 comma 1, lettera i).

(pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3 novembre 2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro;



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

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

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

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

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

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

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

Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

art. 1

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 art. 2 comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto. Roma 10 ottobre 2005

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Fac-Simile Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da (soggetto abilitato/autorizzato)

Nella Regione/Provincia

Data del primo rilascio

Data di ultimo aggiornamento

Sezione I

1. Informazioni Personali

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Sesso

Data di nascita

Comune (o Stato estero di nascita)

Provincia



Nazionalità
Comune di Residenza CAP Provincia
Indirizzo di Residenza
Comune di domicilio CAP Provincia
Indirizzo di domicilio
Numero di telefono cellulare
Numero di telefono
Numero di fax
Indirizzo di posta elettronica

2. **Esperienza lavorativa/professionale** (*)

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

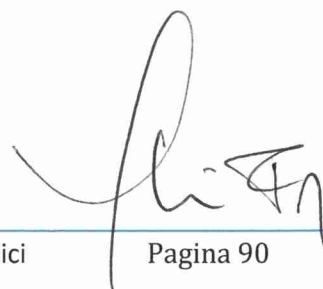
(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. **Titoli di Istruzione e formazione** (*)

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

4. **Esperienze formative**

Titolo attività formative
Se ottenuto in apprendistato indicare:
apprendistato per il diritto dovere ()
apprendistato professionalizzante ()
apprendistato per l'alta formazione
- indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()
Soggetto che ha erogato l'attività formativa



Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
Concluso nel
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico
Altre attestazioni
Tirocinio/Stage () durata
Ente/azienda ospitante
(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione II

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia (*) Descrizione Contesto di
acquisizione (in quale
percorso/situazione sono state
sviluppate le competenze indicate)
Periodo di acquisizione (anno in cui
sono state sviluppate le competenze
indicate)

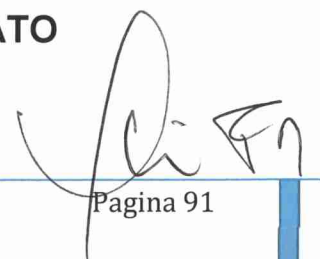
Tipo di evidenze Documentali a supporto
dell'avvenuta acquisizione delle
competenze descritte

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale,
specificare

l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'Accordo in
Conferenza unificata del
28 ottobre 2004; competenze di base, competenze tecnico - professionali e
trasversali.

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

**CONTRATTO DI APPRENDISTATO
È STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO**



TRA _____ IL/LA _____ SIG. _____

NATO/A _____ IL _____ A _____

TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA _____

CON SEDE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE AZIENDALE _____ casella PEC _____

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 _____
DESCRIZIONE _____

AREA PROFESSIONALE • AMMINISTRATIVA-GIURIDICA • TECNICA • SANITARIA •
ALTRE

COME DATORE DI LAVORO

E _____ IL/LA _____ SIG. _____

NATO/A _____ IL _____ A _____

RESIDENTE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE PERSONALE _____

TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

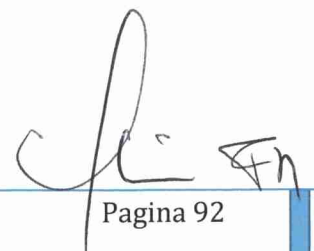
(ad esempio: diploma di scuola media, di scuola o istituto professionale, di scuola superiore, di laurea ecc ...)

CREDITI FORMATIVI

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

COME APPRENDISTA

- PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
- DI ALTA FORMAZIONE
- DI RICERCA



. DI QUALIFICA O DI DIPLOMA

Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista:

• *nell'attività _____ professionale/qualifica _____ di*

• *per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di*

(barrare la casella corrispondente)

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

La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di _____ mesi complessivi

La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

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

b. di mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi. Il periodo di apprendistato rimanente è di mesi.

Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____

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

Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

La sede lavorativa dell'apprendista è sita in via n

Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo.

Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria _____

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

Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali.

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

L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

a. a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento

b. a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro gli i relativi attestati e le comunicazioni

c. ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo

d. a rispettare i segreti aziendali e professionali

_____ li, _____

Il datore di lavoro

l'apprendista

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

ALLEGATO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

DATORE DI LAVORO

SIG.

NATO/A _____ IL _____ A

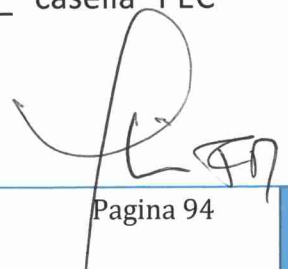
TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA

CON SEDE A _____ VIA

CODICE FISCALE AZIENDALE _____ casella PEC

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 _____

APPRENDISTA



SIG.

NATO/A _____ IL _____ A

RESIDENTE A _____ VIA

CODICE FISCALE PERSONALE _____

INFORMAZIONI E DATI SULLE ESPERIENZE LAVORATIVE E FORMATIVE

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

Esperienze _____ **lavorative**

Periodi di apprendistato già svolti _____
Formazione extra-scolastica (inclusa quella svolta come apprendista)

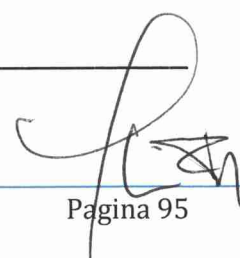
DATI CONTRATTUALI E NORMATIVI
Data inizio del rapporto di apprendistato _____
Qualifica / standard professionale / titolo / diploma / dottorato di ricerca da conseguire

Durata del periodo di apprendistato _____
Categoria / livello di inquadramento _____

TUTOR
NOMINATIVO

NATO/A _____ IL _____ A

INQUADRAMENTO/LIVELLO E FUNZIONE ALL'INTERNO DELLO STUDIO/IMPRESA



Allegato 4

**FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
FORMAZIONE TRASVERSALE ORE**

**DI CUI NEL
PRIMO ANNO**

eventuali materie definite a livello territoriale dalla normativa regionale:

TOTALE

FORMAZIONE SPECIALISTICA DI PROFILO ORE

**DI CUI NEL
PRIMO ANNO**

TOTALE

**MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
INTERNA ESTERNA**

(barrare le caselle corrispondenti)

- teorica in aula
- FAD in autoformazione
- FAD in e_learning
- seminari
- gruppi di lavoro
- studio casi di "best practice"
- action learning
- affiancamento

(indicare l'istituzione che eroga la formazione)

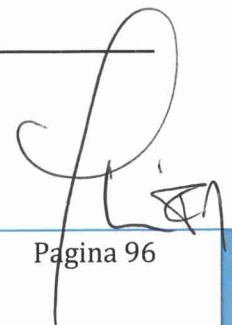
**FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE
E RICERCA**

La formazione avviene nel rispetto e in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire.

Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria

TITOLO, DOTTORATO DI RICERCA, DIPLOMA PROFESSIONALE

**monte ore formativo
INTERNA ESTERNA**



**MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
INTERNA ESTERNA**

(barrare le caselle corrispondenti)

- teorica in aula
- FAD in autoformazione
- FAD in e_learning
- seminari
- gruppi di lavoro
- studio casi di "best practice"
- action learning
- affiancamento

(indicare l'istituzione che eroga la formazione)

DATA e FIRME

DATA

IL

DATORE

DI

LAVORO

L'APPRENDISTA

Allegato 5

**FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO di QUALIFICA O DI DIPLOMA
FORMAZIONE COMPLETA ORE 700**

TOTALE 700 in un massimo di 12 mesi

**MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
INTERNA ESTERNA**

(barrare le caselle corrispondenti)

- teorica in aula
- tirocinio
- stage e affiancamento

(indicare l'ENTE REGIONALE ACCREDITATO che eroga la formazione)



La formazione avviene nel rispetto e in relazione al percorso previsto per l'acquisizione dell'attestato da conseguire

Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dalla Conferenza Stato Regioni del 23/11/2017 e dal successivo DPCM.

Attestato di Assistente di Studio Odontoiatrico

monte ore formativo

INTERNA ESTERNA

MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

INTERNA ESTERNA

(barrare le caselle corrispondenti)

- teorica in aula
- laboratorio stage e affiancamento

(indicare l'Ente Regionale Accreditato che eroga la formazione)

DATA e FIRME

DATA

IL _____ DATORE _____ DI _____ LAVORO _____

L'APPRENDISTA

LAVORO prestato DIVENTA ORE (BancaO) MINUTI (BancaM) maggiorazione

LAVORO SUPPLEMENTARE (art. 50) **1 1 10 15%**

ORE FLESSIBILI (art. 55) **1 1 5 =**

LAVORO STRAORDINARIO (art. 59)

Tra 41 e 48 ore **1 1 10 15%**

Oltre 48 ore **1 1 15 20%**

Domenica / festivi **1 1 20 30%**

Notturmo feriale **1 1 25 40%**

Notturmo festivo **1 1 30 50%**

RIPOSO SETTIMANALE (art. 60) **1 1 5 15%**

Proprietà privata.

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

