

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO - PICCOLE E
MEDIE IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE TURISMO E ATTIVITA' AFFINI
DEL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA FORITALY**

L'anno 2016, il giorno 02 del mese di FEBBRAIO in Roma

Tra

- **FORITALY** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini, assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti e con la partecipazione della delegazione trattante:
- **IMPREDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e dalla delegazione composta da Claudio Carone, Paolo Lentini e Stefano Marabotto
- **Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA:**
 - SISTEMA INDUSTRIA LAZIO rappresentata dal Presidente Alessandra Bianchi
 - SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA rappresentata dal Presidente Giuseppe Riccio
 - API CALABRIA rappresentata dal Presidente Pier Luca Zasa
 - SICILIA IMPRESA rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini

e

- **UGL TERZIARIO** rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti; con l'assistenza dell'Unione Generale del Lavoro - UGL

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle micro, piccole e medie imprese operanti nel settore turismo e attività affini del sistema di rappresentanza FORITALY composto da 86 articoli e da 9 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali Interessati.

FORITALY
 Roma - Via Livio Agresti, 14
 C.F. 97952140587

Sebastiano Lentini
 IMPREDITORI&IMPRESE Sebastiano Lentini

SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

- SISTEMA INDUSTRIA LAZIO Alessandra Bianchi
- SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA Giuseppe Riccio
- API CALABRIA Pier Luca Zasa
- SICILIA IMPRESA Sebastiano Lentini

Luca Malcotti
 UGL TERZIARIO

Luca Malcotti
 UGL



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE MICRO - PICCOLE E
MEDIE IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE TURISMO E ATTIVITA' AFFINI
DEL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA FOR.ITALY**

L'anno 2016, il giorno 22 del mese di Febbraio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini, assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti e con la partecipazione della delegazione trattante:
- **IMPRENDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e dalla delegazione composta da Claudio Carone, Paolo Lentini e Stefano Marabotto
- **Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA:**
 - SISTEMA INDUSTRIA LAZIO rappresentata dal Presidente Alessandra Bianchi
 - SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA rappresentata dal Presidente Giuseppe Riccio
 - API CALABRIA rappresentata dal Presidente Pier Luca Zasa
 - SICILIA IMPRESA rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini

e

- **UGL TERZIARIO** rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti;
con l'assistenza dell'Unione Generale del Lavoro – UGL

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle micro, piccole e medie imprese operanti nel settore turismo e attività affini del sistema di rappresentanza FOR.ITALY composto da 86 articoli e da 9 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

CAPITOLO I° SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

CAPITOLO II° DECORRENZA E DURATA

Art. 2 - Decorrenza e durata

Art. 3 - Validità

CAPITOLO III° SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - I° Livello di contrattazione

Art. 5 - II° Livello di contrattazione

Art. 6 - Attività sindacale

Art. 7 - Esclusività di stampa

Art. 8 - Commissione di conciliazione paritetica nazionale

Art. 9 - Composizione delle controversie in sede sindacale

Art. 10 - Rapporti sindacali fra le parti

CAPITOLO IV° BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

Art. 11 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

Art. 12 - Formazione permanente e continua

Art. 13 - Ente Bilaterale per le Imprese i Lavoratori Autonomi - EBILA

Art. 14 - Organismo Paritetico Nazionale Impresa – O.P.N.I.

Art. 15 - Previdenza complementare

Art. 16 - Assistenza sanitaria integrativa

Art. 17 - Patronati

Art. 18 - Centri di assistenza fiscale - CAF

Art. 19 - Accesso al credito

Art. 20 - Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

CAPITOLO V° CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21 – Livelli di inquadramento del personale

Art. 22 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

Art. 23 – Il lavoratore autonomo

Art. 24 – Il socio coimprenditore

Art. 25 – Il quadro superiore

CAPITOLO VI° INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI

Art. 26 - Assunzione

Art. 27 – Periodo di prova

Art. 28 - Divieti

Art. 29 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori

Art. 30 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa

CAPITOLO VII° DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 31 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Art. 32 – Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 33 – Contratto di lavoro somministrato
- Art. 34 – Contratto di lavoro a tempo parziale
- Art. 35 – Contratto di apprendistato
- Art. 36 - Telelavoro
- Art. 37 – Tirocinio

5

CAPITOLO VIII° SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 38 – Orario di lavoro
- Art. 39 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 40 – Banca ore
- Art. 41 - Reperibilità
- Art. 42 – Richiamo in servizio
- Art. 43 – Lavoro non soggetto a limitazioni di orario
- Art. 44 – Lavoro minorile
- Art. 45 – Lavoro festivo e notturno
- Art. 46 – Lavoro straordinario
- Art. 47 – Lavoro a turni

CAPITOLO IX° MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Art. 48 – Riposo settimanale – festività e permessi
- Art. 49 - Ferie
- Art. 50 - Aspettativa
- Art. 51 – Sospensione – soste – riduzione d'orario e recuperi
- Art. 52 – Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 53 - Volontariato
- Art. 54 - Preavviso
- Art. 55 – Cessione – trasferimento – fallimento dell'azienda
- Art. 56 – Cambio di gestione
- Art. 57 – Risarcimento danni

CAPITOLO X° TRATTAMENTO DI MALATTIA ED ALTRE TUTELE

- Art. 58 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio
- Art. 59 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti
- Art. 60 – Lavoratori immigrati
- Art. 61 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 62 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 63 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 64 – Congedo per matrimonio
- Art. 65 – Diritto allo studio

Art. 66 – Contrasto al mobbing

CAPITOLO XI° SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 67 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

Art. 68 – Contrasto allo stress da lavoro correlato

Art. 69 – Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

CAPITOLO XII° TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 70 – Trattamento economico del lavoratore dipendente

Art. 71 – Tredicesima mensilità

Art. 72 – Aumenti periodici di anzianità

Art. 73 – Indennità varie

Art. 74 – Reclami sulla busta paga

Art. 75 – Trattamento di fine rapporto

Art. 76 – Trattamento economico del Quadro superiore

Art. 77 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo

Art. 78 – Modalità di trattamento del socio coimprenditore

CAPITOLO XIII° RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 79 – Provvedimenti disciplinari

Art. 80 – Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPITOLO XIV° NORME CONTRATTUALI FINALI

Art. 81 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 82 – Norma generale

Art. 83 – Clausola di salvaguardia

Art. 84 – Procedure per l'allineamento contrattuale

CAPITOLO XV° TABELLA ECONOMICA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 85 – Trattamento economico

Art. 86 – Livelli di inquadramento

ALLEGATI:

A – ARMONIZZAZIONE E TRASMIGRAZIONE CONTRATTUALE

- A.1 - Modello di "Accordo per la trasmigrazione contrattuale"
- A.2 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale
- A.3 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale

B – ACCORDI INTERCONFEDERALI

- B.1 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "relazioni industriali"
- B.2 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "modello contrattuale e rappresentanza"
- B.3 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "strumenti bilaterali"
- B.4 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i."
- B.5 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "apprendistato"

C – ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO – BUONE PRASSI

Accordo Economico Collettivo – Buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci.

PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito nominato anche CCNL, intendono promuovere ogni utile iniziativa per favorire processi di semplificazione della rappresentanza con l'obiettivo di garantire una maggiore capacità di rappresentare gli interessi reali delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, in particolare, le Parti datoriali hanno convenuto di attivare azioni ed interventi delle rispettive organizzazioni nell'ottica di una maggiore efficacia nel rispondere alle reali esigenze del mondo del lavoro e di tutti gli attori che ne fanno parte.

Questo, a livello operativo, ha portato alla nascita di una sede permanente di confronto fra le organizzazioni F.AGR.I., A.I.C., SISTEMA INDUSTRIA AREA VASTA - Sistema Industria Lazio, Sistema Industria Campania, Api Calabria, Sicilia Impresa - IMPRENDITORI & IMPRESE, AS.PER.A., e ASSO.TEC. F.AGR.I. che, condividendo questa impostazione, hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "**FOR.ITALY**" con compiti di analisi, studio e proposta di iniziative di sostegno al sistema imprenditoriale.

Le organizzazioni aderenti al contratto di rete FOR.ITALY e UGL ritenendo di fondamentale importanza ai fini di una contrattazione nazionale di categoria efficace e capace di rispondere concretamente alle esigenze del mondo imprenditoriale e dei lavoratori rappresentati, hanno sottoscritto il 14 maggio 2015 cinque accordi interconfederali in materia di:

1. Sviluppo delle relazioni industriali
2. Modello contrattuale e rappresentanza
3. Strumenti bilaterali
4. Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro
5. Apprendistato

A questi va aggiunto l'Accordo Economico Collettivo – Buone Prassi sottoscritto in pari data dalle medesime organizzazioni, accordo che ha inteso dare dignità e tutele anche al mondo del lavoro non subordinato in un'ottica di relazioni industriali moderne ed innovative capaci di rispondere alle esigenze del lavoro in tutte le sue declinazioni.

La cornice data da tali accordi e intese, insieme alla costituzione dell'Ente Bilaterale EBILA e dell'Organismo Paritetico in materia di salute e sicurezza OPNI rappresenta il punto di riferimento per il presente contratto per dare risposte efficaci alle problematiche dei lavoratori e delle imprese.

In questo quadro i predetti accordi e intese vengono integralmente recepiti nel presente CCNL costituendone parte integrante e sostanziale.

Il presente CCNL è disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dall'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

In questo contesto il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esso, infatti, affronta le problematiche del lavoro nelle sue diverse espressioni sia quello classico del lavoro dipendente, sia quello ormai consolidato del lavoro autonomo nonché dell'apporto lavorativo dei datori di lavoro e dei suoi collaboratori anche famigliari.

Nell'ambito della contrattazione di I° e II° livello, le Parti intendono favorire e sostenere la integrazione tra il mondo del lavoro e mondo della formazione e istruzione in una prospettiva di dialogo permanente teso ad anticipare, attraverso la formazione scolastica superiore e universitaria, le richieste di profili professionali adeguati per le esigenze del settore.

In tal senso le parti stipulanti il presente CCNL ribadiscono l'importanza di una contrattazione articolata su due livelli:

- il I° livello nazionale e di categoria
- il II° livello alternativamente aziendale, territoriale, di rete, di filiera o di altra natura quale strumento necessario per rinforzare il sistema delle relazioni industriali e per ridurre quella notevole conflittualità che ha determinato storicamente una costante difficoltà nei rinnovi contrattuali generando situazioni di difficoltà e incertezza sia per le aziende che per i lavoratori.

In questo contesto le parti, riconoscendo il valore della partecipazione dei lavoratori come sancito dalla Costituzione all'articolo 46 che recita: *" Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende."*, convengono di individuare, nell'ambito dell'osservatorio istituito presso EBILA, modelli di partecipazione da sperimentare nei territori o settori ritenuti maturi per questa esperienza.

Inoltre è impegno comune delle Parti sostenere l'aggregazione tra imprese anche attraverso l'introduzione nella contrattazione di II° livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

In linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e anche di concerto con le istituzioni, le Parti intendono sostenere gli interventi tesi a:

- Migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati;
- Garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli e del Mezzogiorno;
- Sviluppare le aree a forte vocazione industriale;
- Sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro;
- Potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti, con la presente regolazione contrattuale, riconoscono che, di norma, il rapporto lavorativo si affianca al rapporto sociale, e pertanto ribadiscono l'importanza per le imprese di definire ulteriori strumenti di regolazione del rapporto fra i soci imprenditori.

Attraverso il rapporto associativo, i soci concorrono in maniera diretta e secondo le norme statutarie e del regolamento interno alla gestione dell'impresa, anche alla luce degli articoli 45 e 46 della Costituzione.

Pertanto per i lavoratori che siano anche soci dell'impresa, le norme del presente contratto sono integrate da quelle dei regolamenti interni o dei patti sociali adottati fra i soci stessi.

Le Parti, pertanto, con il presente CCNL si impegnano ad offrire una regolazione anche alle prestazioni dei soci coimprenditori che instaurino con l'azienda un rapporto di lavoro, in forma subordinata o

autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuiscono comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

In modo particolare negli ultimi anni l'aumento più che proporzionale del lavoro autonomo, spinto dall'emergere delle cosiddette professioni non regolamentate, ha reso non sempre praticabili strumenti di regolazione di questi rapporti, facendo emergere nuovi problemi legati al rischio di contenziosi e nuove prospettive di tutela.

La negoziazione, in tale prospettiva, rappresenta una prima concreta risposta a queste nuove problematiche, oltre che un deterrente alla concorrenza sleale fra datori di lavoro nell'ottica di offrire alcune tutele minimali compatibili con la natura della prestazione svolta ed il contesto all'interno della quale viene essa viene resa.

Pertanto la platea dei destinatari della presente normativa contrattuale è composta riguardando:

- I collaboratori coordinati e continuativi
- I lavoratori autonomi *tout court*.

Tale regolazione appare ancora più indispensabile a maggior ragione dopo le restrizioni alla stipula di collaborazioni operata dalla legge n. 92/2012, prima, e dalla legge n. 183/2014, dopo, oltre all'incremento significativo del numero dei prestatori d'opera.

In particolar modo, soprattutto nel settore della cooperazione, come il contratto collettivo si può applicare indistintamente a dipendenti soci e dipendenti non soci, così lo strumento dell'Accordo Economico Collettivo potrà essere diretto alla regolazione dei lavoratori autonomi siano essi soci o non soci.

In tale ambito, un campo di sicuro interesse sia per le imprese che per i lavoratori autonomi - soci e non soci - è rappresentato dall'accesso dei contraenti alla bilateralità in tutte le sue declinazioni (procedure di certificazione, strumenti di conciliazione, salute e sicurezza sul lavoro) ed in particolare con riguardo al tema del welfare contrattuale ed al sostegno al reddito.

Per quanto attiene i settori di riferimento, questo è risultato fondamentale in questi anni nel dare un contributo per la creazione di ricchezza nazionale e per l'incremento dell'occupazione.

Infatti i settori di riferimento rappresentano:

- Un valore aggiunto per le attività riconducibili al comparto stesso;
- Un fattore di primaria importanza per la crescita dei consumi interni;
- Una fonte primaria per l'offerta di occupazione per lavoratori, siano essi dipendenti, autonomi o soci di coimprenditori.

Proprio per questo, ai fini della ripresa di tali settori regolamentati dal presente CCNL si rendono indispensabili adeguate politiche incentrate sulla competitività rivolte sia al sistema paese in generale che al sistema delle imprese.

Le Parti firmatarie il presente CCNL a fronte della situazione di difficoltà che sta attraversando il Paese, animate da senso di responsabilità, hanno convenuto, con il presente CCNL, sull'obiettivo di promuovere strumenti e misure utili ad affrontare e superare la congiuntura sfavorevole in atto.

A tal proposito le parti ribadiscono la volontà di promuovere ogni utile iniziativa, anche congiuntamente, nei confronti delle istituzioni pubbliche finalizzate alla ricerca di soluzioni da perseguire mediante politiche settoriali e di sistema in modo tale da consolidare il ruolo dei settori rappresentati quale fattore di primaria importanza del sistema produttivo nazionale, al quale destinare risorse congrue all'apporto che il settore stesso dedica al paese in termini di creazione di ricchezza e di posti di lavoro.

L'adozione di tali politiche passa necessariamente attraverso la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli incentrati sulle materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i lavoratori oltre che le politiche di sviluppo del settore di riferimento.

In particolare le parti chiedono al Governo e alle altre istituzioni competenti di concentrare la loro attenzione sui seguenti temi di primaria importanza per il mondo delle imprese e dei lavoratori:

11

- Riqualficazione degli ammortizzatori sociali ed integrazione con il sistema della bilateralità.

Al fine di dotare il settore di un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguate tutele alle diverse forme di lavoro previste dalla contrattazione oltre che dalla legislazione vigente.

Nello specifico le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

Tali misure sarebbero funzionali ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui, in costanza di rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che il sistema della bilateralità riveste sia per il mondo delle imprese che dei lavoratori, richiedono concordemente che, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, le misure di sostegno al reddito restino assicurate anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga di tutte le risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

- Enti bilaterali.

Rilevato che il ruolo degli strumenti bilaterali è di fondamentale importanza ai fini della creazione e del consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni di cui sopra, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa al fine di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata sia dalle imprese che dai lavoratori agli enti bilaterali.

- Semplificazione amministrativa.

Le procedure relative alla trasparenza del mercato del lavoro e alla normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese richiedono necessariamente l'adozione da parte del Ministero del Lavoro di provvedimenti che consentano alle imprese dei settori di adempiere agli obblighi amministrativi di ogni natura concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata

eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la capacità di sviluppo del sistema.

- Decontribuzione e detassazione.

Le parti nel considerare la straordinaria importanza che entrambi gli strumenti rivestono soprattutto in un momento di crisi economica come quello attuale, richiedono che vengano destinate maggiori risorse per fare scattare in via strutturale una fiscalità premiale attraverso gli istituti della decontribuzione / detassazione.

- Corrette relazioni industriali.

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e a tal fine convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente CCNL.

12

Definizione degli istituti contrattuali.

Ai fini del presente CCNL le Parti hanno convenuto sulla definizione dei seguenti principali istituti contrattuali:

- EBILA e modalità di adesione. Ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali laddove sottoscritti. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro. A far data dall'applicazione del CCNL le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.
- Agevolazioni per motivi di studio. Il dipendente può chiedere, per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 5 della Legge 53/2000.
- Aggiornamento professionale. Componente formativa prevista contrattualmente per tenere aggiornato il lavoratore sulle tematiche attinenti le sue mansioni ed il suo profilo professionale.
- Ambiente di lavoro. Attiene a tutte le componenti che fanno parte del luogo in cui il lavoratore presta le sue attività in particolar modo riguardo la salute e sicurezza. Il servizio è stato assegnato all'OPNI Organismo Paritetico Nazionale Impresa operante presso l'EBILA.
- Aspettativa. Consiste nella possibilità concessa al lavoratore dipendente di assentarsi dal lavoro per periodi di tempo che possono essere più o meno lunghi e per determinate motivazioni. L'aspettativa comporta la sospensione dell'attività lavorativa e della relativa retribuzione, con il conseguente congelamento del rapporto di lavoro, che può riprendere non appena vengono a mancare i motivi che ne hanno determinato la richiesta.

- Assenze. Comportano la sospensione della prestazione lavorativa per cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e ad un trattamento economico per un importo e una durata stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi applicati.
- Azioni positive per le pari opportunità. Misure tese a favorire l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.
- Banca ore. L'istituto contrattuale della Banca delle Ore è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione. La Banca delle Ore sarà introdotta per permettere la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi nel rispetto delle esigenze dell'azienda.
- Bilancio delle competenze. Il bilancio di competenze è da intendersi come un'analisi delle attitudini e delle competenze del lavoratore, che punta ai legami che ci sono tra i compiti e il ruolo che la persona deve o desidera ricoprire, ma anche all'analisi delle caratteristiche personali e delle capacità che sono funzionali per ricoprire efficacemente un determinato ruolo.
- Cessazione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente può interrompersi a seguito di dimissioni del lavoratore o per licenziamento (per giusta causa giustificato motivo da parte del datore di lavoro)
- Cessione e trasformazione d'azienda. La cessione d'azienda consiste nel trasferimento del diritto di esercizio di una data azienda (diritto distinto dal titolo sui beni che la compongono) ad altro soggetto economico e/o giuridico; si compie normalmente a seguito di compravendita, successione o donazione e può derivare anche da affitto (in quanto ciò che conta è che vi sia l'idoneità dei beni aziendali trasferiti a consentire la prosecuzione dell'attività ceduta) o da usufrutto ai sensi dell'articolo 2561 del codice civile. Si ha il trasferimento d'azienda quando, in seguito a operazioni quali cessione contrattuale, fusione, affitto, usufrutto, cambia la titolare della azienda medesima.
- Classificazione del personale. I lavoratori sono inquadrati in diversi livelli cui corrispondono profili professionali, mansioni e retribuzioni diverse.
- Collegio arbitrale. Metodo alternativo di risoluzione delle controversie (cioè senza ricorso ad un procedimento giudiziario) per la soluzione di controversie sorte in ambiente di lavoro, svolto mediante l'affidamento di un apposito incarico ad uno o più soggetti terzi rispetto alla controversia, detti arbitri.
- Conciliazione. Le parti hanno stabilito che presso EBILA venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese cooperative che applicano il presente CCNL. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione ad EBILA è stabilita a livello interconfederale.
- Congedi (parentale e matrimoniale). Il congedo parentale (o astensione facoltativa) è un periodo di astensione dal lavoro di un genitore. La funzione dei congedi parentali è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore. La legge disciplina i tempi e le modalità di astensione, che per alcuni periodi può essere retribuita.

- Delegato d'impresa. Figura all'interno dell'organizzazione che ha l'obiettivo primario di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.
- Diritto allo studio. La legge n. 53 del 2000, ha introdotto in Italia i congedi per la formazione. Ad un monte ore di permessi retribuiti, si aggiunge la possibilità di un periodo formativo non retribuito, durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro.
- Distacco. Il distacco di lavoratori è una modalità di esplicazione del rapporto di lavoro, consistente nel mettere temporaneamente da parte di un datore di lavoro detto distaccante, a disposizione di un altro datore, detto distaccatario, uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
- Divieti del personale e norme disciplinari. Le norme contrattuali definiscono puntualmente i diritti e i doveri del lavoratore dipendente e stabiliscono procedure per la corretta gestione del rapporto di lavoro.
- Elemento di garanzia retributiva. Prevede che sia riconosciuto un importo, a titolo di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.
- EBILA – Ente bilaterale per le imprese e i lavoratori autonomi. L'EBILA è stato costituito in attuazione dell'accordo Interconfederale in materia di strumenti bilaterali. Presso l'EBILA operano i fondi istituiti dagli accordi interconfederali e relativi a: Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza (gestito dall'OPNI); Fondo welfare e sostegno al reddito; Fondo Osservatorio e servizi reali; Fondo Sviluppo contrattazione; Fondo gestione bilateralità.
- Ferie. Le ferie (o vacanze) sono le giornate di astensione dal lavoro. Le prescrizioni normative a tal proposito previste da più ordinamenti, si rivolgono generalmente solo alla categoria dei lavoratori dipendenti, non ai lavoratori autonomi né ai liberi professionisti.
- Festività. Per festa o festività si intende la celebrazione nel giorno dell'anniversario di un importante evento religioso o laico di uno Stato. Il calendario delle festività varia per ogni nazione.
- Flessibilità dell'orario di lavoro. Riguarda la gestione della prestazione lavorativa ovvero la regolamentazione della consecutività dei riposi giornalieri e settimanali in determinate situazioni.
- Formazione continua e professionale. La formazione continua ha lo scopo di riqualificare, "ri-professionalizzare" le persone con corsi di formazione "dedicati". I corsi di formazione dedicati sono preparati apposta con moduli didattici specifici, proprio per evitare di perdere del tempo a raccontare nozioni generiche, ma al contrario affrontando solo le materie ed i contenuti tecnici di interesse. Essa rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolto a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro: soci lavoratori, lavoratori dipendenti, soci lavoratori autonomi e soci cooperatori. Lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa è rappresentato dal Fondo interprofessionale a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla legge 388/00 pari allo 0,30% del salario. Per garantire un pari trattamento per i soci non lavoratori dipendenti ma impegnati nell'attività dell'impresa le Parti definiranno opportune soluzioni organizzative analoghe.

- Indennità di vacanza contrattuale. Elemento provvisorio della busta paga che viene erogato dallo Stato nel periodo intercorrente tra la data di scadenza di un CCNL ed il suo rinnovo (vacanza contrattuale), cioè nel periodo in cui il Contratto Collettivo è scaduto ma non è ancora stato rinnovato. Questo elemento provvisorio deriva dall'Accordo Interconfederale del 23 Luglio 1993.
- Indennità di reperibilità. Rappresenta la controprestazione a carico del datore di lavoro data in cambio del servizio di reperibilità offerto dal lavoratore. Tale indennità è disciplinata, generalmente, dalla contrattazione collettiva.
- Inquadramento. Il livello d'inquadramento nei diversi settori di attività si riferisce all'attività effettivamente esercitata dal lavoratore (profilo e mansioni), indipendentemente dal contratto collettivo applicato.
- Lavoratori diversamente abili. La legge prevede delle forme di agevolazioni contributive rivolte ai datori di lavoro privati, che procedono all'assunzione di persone disabili beneficiando del finanziamento di un apposito fondo per il diritto al lavoro dei disabili istituito presso il Ministero del lavoro il quale procede alla ripartizione delle risorse alle regioni.
- Long terme care - LTC. La LTC è una Garanzia collegata a problemi di non autosufficienza, ovvero è una soluzione di protezione che scatta nel momento in cui si dovesse perdere la propria capacità a svolgere autonomamente le attività elementari della vita quotidiana, relative a mobilità, alimentazione e igiene personale. Nell'ambito del fondo welfare e sostegno al reddito operante presso EBILA verranno affrontate dalle Parti le problematiche inerenti e individuate possibili soluzioni anche di carattere economico.
- Malattie ed infortuni. Il datore di lavoro corrisponde ai dipendenti un indennizzo, sostitutivo per i giorni di prestazione lavorativa persi a causa dell'assenza del dipendente malato, come una sorta di risarcimento danni, il quale tuttavia non sussiste quando il periodo di malattia si estende a giorni in cui la prestazione lavorativa non avrebbe avuto luogo, indipendentemente dallo stato di salute del lavoratore
- Maternità. L'indennità di maternità è un trattamento economico sostitutivo del reddito temporaneamente perduto, che spetta alle lavoratrici dipendenti.
- Missioni – trasferte. Mutamento temporaneo e transitorio del luogo della prestazione lavorativa abituale per esigenze di carattere lavorativo disposto unilateralmente dal datore di lavoro
- Modello contrattuale. Il modello contrattuale previsto è stato definito dall'Accordo quadro sugli assetti contrattuali sottoscritto il 22.01.2009. Detto accordo prevede due livelli contrattuali di cui il I° è nazionale di categoria e il II° è aziendale, territoriale o di altra natura.
- Mutamento, cumulo e pluralità di mansioni. Il lavoratore, a seguito di esercizio unilaterale del potere del datore di lavoro (cosiddetto ius variandi), di cui all'art. 2103 c.c., può essere adibito a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto, purché non inferiori (demansionamento).
- OPNI – Organismo Paritetico Nazionale Imprese. L'OPNI è costituito in attuazione dell'accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.lgs 81/2008 e s.m.i.

- Osservatorio di settore. Osservatorio privilegiato sulle imprese, gli occupati dipendenti del settore di riferimento e le retribuzioni medie annue di operai e impiegati divise per dimensione d'impresa. Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore della cooperazione sociale è istituito presso EBILA l'Osservatorio della PMI e la rete dei servizi reali alle imprese e ai lavoratori: apprendistato, sostegno e diffusione modelli organizzativi ex D.lgs 231/01, commissione id conciliazione, commissione di certificazione.
- Outplacement. Servizio specialistico nell'ambito della gestione delle risorse umane in cui un'azienda (cliente) offre a proprie spese ad un proprio dipendente dal quale intende separarsi (candidato) un servizio personalizzato per aiutarlo a trovare un nuovo lavoro. Il servizio è stato assegnato all'ente bilaterale EBILA.
- Periodo di prova. Periodo preliminare all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato atto a verificare le competenze di partenza del lavoratore
- Permessi. Variazione del normale orario di lavoro a fronte del quale continua ugualmente ad applicarsi il regime retributivo per i lavoratori dipendenti del settore privato e, dal 1° gennaio 2009, anche ai lavoratori delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzate circ. 114/2008.
- Preavviso. Nel caso di licenziamento per giustificato motivo il datore deve concedere al lavoratore un congruo periodo di preavviso, durante il quale il rapporto di lavoro continua a svolgersi regolarmente (nel licenziamento per giusta causa il preavviso non è dovuto). Anche il lavoratore che si dimette deve concedere al datore di lavoro un congruo preavviso (nelle dimissioni sorrette da giusta causa il lavoratore è esonerato dall'obbligo del preavviso, anzi ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso, in quanto esse sono equiparate ad un licenziamento ingiustificato).
- Premio aziendale. Corrispettivo concordato in sede di contrattazione collettiva legato al raggiungimento di particolari obiettivi per i quali il datore di lavoro stabilisce un surplus da erogare al lavoratore in questione.
- Previdenza complementare. La previdenza complementare ha lo scopo di pagare pensioni che si aggiungono a quelle del sistema obbligatorio, in modo da assicurare migliori condizioni di vita ai pensionati. Nell'ambito del CCNL si fa riferimento alla volontà delle parti di individuare nell'arco di vigenza del CCNL stesso uno strumento adeguato e rispondente alle esigenze del settore su questa materia.
- Rappresentanza sindacale. La rappresentanza conferisce a un'associazione sindacale il diritto a usufruire dei locali aziendali e di ore di permesso per sindacalisti e lavoratori in assemblea, a indire scioperi, agli obblighi di informazione, consultazione o partecipazione sindacale dove previsti dalla legge. L'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori riconosce il diritto di rappresentanza alle associazioni sindacali che risultino firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva in questione.
- Reperibilità. Consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori dal proprio orario di lavoro, in vista di una eventuale prestazione lavorativa e di raggiungere, in breve tempo, il luogo di lavoro per eseguire la prestazione richiesta. La chiamata del datore di lavoro deve essere generalmente supportata da ragioni di urgenza e di indifferibilità. La reperibilità consiste in una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla prestazione di lavoro principale.

- Responsabilità civile verso terzi. Strumento attraverso cui l'azienda copre le spese per tutti i gradi di giudizio al dipendente.
- Retribuzione. Rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive). In essa possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.
- Sanità integrativa. La Sanità integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Al fine di definire la possibilità di dare vita ad un fondo intercategoriale - interconfederale le parti si sono impegnate ad approfondire nel corso di validità del CCNL e nell'ambito dell'Osservatorio interconfederale operante presso EBILA ogni utile intervento per rispondere a questa esigenza.
- Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro. Le parti stabiliscono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito in EBILA. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione ad EBILA per i servizi di RLST e di formazione e informazione degli RLS, RSSP è stabilita a livello interconfederale.
- Scatti di anzianità. Diritto che matura il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda che prevede maggiorazione nella misura del 5% del minimo contrattuale della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.
- Sfera di applicazione del CCNL. Individuazione delle imprese verso le quali è stipulato il CCNL.
- Sistema incentivante. Sistema operativo dell'azienda volto ad allineare il comportamento delle risorse umane alle aspettative dell'organizzazione, incentivando i comportamenti desiderati e disincentivando quelli non desiderati. Tale sistema è considerato parte del più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane
- Sostegno al reddito. Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti hanno individuato nell'EBILA l'ente bilaterale deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza in forma paritetica con funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità di sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti, nonché dei prestatori d'opera e dei soci coimprenditori degli amministratori e loro famigliari. EBILA tramite il proprio consiglio di amministrazione avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione ad EBILA è stabilita a livello interconfederale.
- Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale. Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione ad EBILA è stabilita a livello interconfederale.

- Tentativo obbligatorio di conciliazione. Procedimento attraverso cui un terzo aiuta le parti a comporre una lite. Si dice giudiziale, quando il terzo è un giudice, di solito quello che è già stato adito per decidere la controversia; stragiudiziale quando è svolta al di fuori del giudizio, ed è riservata ad un conciliatore. La conciliazione in materia di lavoro è possibile in tre modalità: 1) conciliazione stragiudiziale, regolata dal Codice di procedura civile agli art. 410 e seguenti; 2) conciliazione monocratica, regolata dall'art. 11 del D. Lgs. n. 124/2004; 3) conciliazione sindacale, prevista dai contratti o accordi sindacali. Il servizio è stato assegnato all'ente bilaterale EBILA .
- TFR – Trattamento di Fine Rapporto. Quando cessa il rapporto di lavoro, per licenziamento o per dimissioni, il lavoratore domestico ha sempre diritto alla liquidazione, anche se il lavoro è precario, saltuario e di poche ore a settimana.
- Tipologie contrattuali. In tale voce sono comprese tutte le varie tipologie contrattuali tra le quali il contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, part-time, etc
- Tredicesima mensilità. Corrispettivo che corrisponde ad un dodicesimo dell'intera retribuzione annua, che i datori di lavoro devono pagare ai loro dipendenti entro il mese di dicembre, in occasione delle festività natalizie.
- Welfare integrativo. Sulla base delle indicazioni che emergeranno dal Comitato di indirizzo e Vigilanza appositamente istituita a livello bilaterale e paritetico verranno definiti gli interventi specifici per sostenere le iniziative a favore dei lavoratori dipendenti, nonché dei prestatori d'opera e dei soci coimprenditori degli amministratori e loro famigliari. EBILA tramite il proprio consiglio di amministrazione avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza. Trattandosi di un servizio intersettoriale e intercategoriale, la quota di adesione ad EBILA è stabilita a livello interconfederale.
- Visita medica. Possibilità di sottoporre il dipendente ad una visita medica prima dell'inizio della prestazione lavorativa

Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66 recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro." sono acquisite le seguenti definizioni:

- "Orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- "Periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- "Periodo notturno": periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- "Lavoratore notturno":
 - 1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
 - 2) qualsiasi lavoratore che

svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo e' riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

- "Lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- "Lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- "Lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- "Lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
- "Riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata e' espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- "Contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

CAPITOLO I°
SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1
Sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro nell'ambito delle micro, piccole e medie imprese così come definite dalla normativa comunitaria in materia di dimensioni d'impresa, operanti nel settore del turismo e attività affini.
2. Nello specifico il presente CCNL trova applicazione nelle seguenti aree:
 - Area attività dei servizi di alloggio e di ristorazione:
 - alberghi e strutture simili
 - alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni
 - aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte
 - altri alloggi
 - ristoranti e attività di ristorazione mobile
 - fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione
 - bar e altri esercizi simili senza cucina
 - Area noleggio e agenzie di viaggio:
 - attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
 - Area attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento:
 - attività creative, artistiche e di intrattenimento
 - attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali
 - attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco
 - attività sportive, di intrattenimento e di divertimento.
3. L'attività di impresa, svolta in qualsiasi forma giuridica, è regolamentata dal presente CCNL anche in relazione ai rapporti di lavoro non subordinato in una prospettiva di valorizzazione della centralità della persona e del suo apporto all'attività di impresa.
4. Il CCNL individua gli istituti contrattuali ritenuti idonei a garantire le tutele di tutte le figure professionali – lavoratori dipendenti e prestatori d'opera in qualsiasi forma - che operano all'interno dell'impresa. Inoltre viene condivisa una buona prassi finalizzata a sostenere un approccio avanzato al lavoro nelle diverse forme ed espressioni anche innovative quale strumento di crescita e valorizzazione del lavoro nell'impresa.
5. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.
6. Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.

CAPITOLO II°
DECORRENZA E DURATA

Art. 2
Decorrenza e durata

1. La validità del presente contratto decorre dalla firma e fino al 30 giugno 2018.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 3
Validità

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Restano salve le condizioni di miglior favore.

CAPITOLO III°
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
I° Livello di contrattazione

1. Le parti, anche in considerazione dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, nonché in attuazione dell'Accordo Interconfederale FOR.ITALY – UGL in materia di modello contrattuale e rappresentanza del 14 maggio 2015, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:
 - a) Contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
 - b) Contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o di altra natura.
2. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

Art. 5
II° Livello di contrattazione

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.
2. Al II° livello di contrattazione possono essere definite intese volte a modificare in tutto o in parte singoli istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale. In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148 possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate alla:
 - Maggiore occupazione;
 - Qualità dei contratti di lavoro;
 - Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
 - Emersione del lavoro irregolare;
 - Incrementi competitività e di salario;
 - Gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
 - Investimenti e all'avvio di nuove attività.
3. Le materie sono individuate nel comma 2 del citato Art. 8 e riguardano:
 - L'introduzione di nuove tecnologie;
 - Le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
 - I contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
 - Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
 - La disciplina dell'orario di lavoro;
 - Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

Art. 6
Attività sindacale

1. Per i componenti dei comitati direttivi delle OO.SS., per l'esercizio delle attività sindacali viene riconosciuta un'ora annua per dipendente, con eventuali situazioni di maggior favore aziendale.
2. Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

4. Tale lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo fissato in misura pari al 1% da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo.
5. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato.
6. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta all'impresa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.
7. Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.
8. L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.
9. Il diritto di assemblea ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori è esercitato ad istanza della rappresentanza sindacale o del comitato esecutivo delle rappresentanza sindacale.
10. Viene altresì richiamata la disciplina della rappresentanza sindacale in ogni sua parte.

Art. 7

Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti

1. Il presente CCNL conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
2. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.
3. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
4. Le imprese sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente CCNL stampato a cura e a spese dell'apposito Fondo istituito presso l'Ente Bilaterale EBILA.
5. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.
6. Gli Enti Istituzionali, le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.
7. In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Art. 8

Commissione di conciliazione paritetica nazionale

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito.
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'EBILA con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
4. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.
5. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
6. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
7. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
8. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
9. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
10. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
11. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
12. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
13. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.
14. La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'EBILA, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dell'articolazione territoriale dell'EBILA ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.
15. La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni

altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

16. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
17. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttorio. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
18. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 9

Composizione delle controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'EBILA. In assenza di articolazione territoriale di EBILA la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale – EBILA che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
3. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale – EBILA territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.
4. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
5. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
6. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

7. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
8. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
9. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
10. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c.
11. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
12. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
13. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
14. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..
15. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 8.
16. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
17. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
18. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
19. Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

20. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
21. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
22. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.
23. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'EBILA territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Art. 10 **Rapporti sindacali fra le parti**

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

CAPITOLO IV°
BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

Art. 11
Servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.
2. **Formazione permanente e continua** - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro.
3. Le parti individuano nel Fondo Interprofessionale per la formazione continua - FONDITALIA lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario.
4. **Welfare integrativo e Sostegno al reddito** - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individuano nell'EBILA l'ente bilaterale deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'EBILA tramite il proprio Consiglio Direttivo avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.
5. **Osservatorio e assistenza contrattuale** - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito presso l'EBILA l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore.
Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.
6. **Conciliazione** - Le parti stabiliscono che presso l'EBILA venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.
7. **Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro** - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è previsto nell'O.P.N.I.
8. **Ulteriori servizi** - Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'EBILA. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'EBILA il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.
9. **Adesione all'ente bilaterale EBILA** - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.
Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Art. 12

Formazione permanente e continua

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua FONDITALIA.
2. Per la specificità della figura del socio imprenditore nelle diverse accezioni, le parti si impegnano a formulare all'ente individuato un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

Art. 13

Ente bilaterale per le Imprese e per i Lavoratori autonomi - EBILA

1. Le Parti convengono che l'ente bilaterale di riferimento è l'EBILA. ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.
2. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'EBILA in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale che verrà indicata dall'EBILA stesso da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
3. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'EBILA in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.
4. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'EBILA in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di strumenti bilaterali di cui all'allegato B.3 sono i seguenti:
 - a) **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** – alla cui gestione è deputato l'OPNI operante presso l'EBILA.
 - b) **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** – la cui gestione è affidata al CDA dell'EBILA sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - c) **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** - la cui gestione è affidata al CDA EBILA sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - d) **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** – alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
 - e) **Fondo Gestione Bilateralità** – la cui gestione è affidata al CDA dell'EBILA.

Art. 14

Organismo Paritetico Nazionale Impresa – O.P.N.I.

1. Le Parti convengono che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'OPNI, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08 allegato B.4 che viene integralmente recepito nel presente CCNL. L'OPNI ha sede ed opera presso l'EBILA e svolge le funzioni di organismo paritetico previsto dalla normativa vigente.
2. Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

Art. 15**Previdenza complementare**

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.
2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 16**Assistenza sanitaria integrativa**

1. L'Assistenza Sanitaria integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.
2. Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

Art. 17**Patronati**

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'EBILA ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 18**Centri di Assistenza Fiscale**

1. Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'EBILA ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 19**Accesso al credito**

1. Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.
2. All'interno dell'EBILA le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il 31.12.2015.
3. Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente Articolo.

Art. 20**Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese**

1. Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed organismi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
2. Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

CAPITOLO V°
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21

Livelli di inquadramento del personale dipendente

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono livelli retributivi secondo le tabelle economiche di cui alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.
2. L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti dal presente contratto alla parte relativa al capitolo XV° avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.
3. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste nella parte relativa al capitolo XV°.
4. Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'Osservatorio di settore istituito presso EBILA come sopra specificato.
5. Ai lavoratori, verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.
6. Relativamente allo specifico livello di inquadramento del personale dipendente e alle tabelle economiche correlate si fa espresso riferimento alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.

Art. 22

Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. 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. Nel caso di assegnazione, anche temporanea, a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; 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 pari a tre mesi.

Art. 23

Il lavoratore autonomo

1. Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.
2. Per quanto attiene la disciplina del lavoratore autonomo non socio le parti fanno espresso riferimento alle **"Buone prassi per l'affidamento del lavoro autonomo - Accordo Economico Collettivo" di cui all'allegato "C" del presente contratto.**

Art. 24**Il socio coimprenditore**

1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.
2. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio coimprenditore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
3. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.
4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci imprenditori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

Art. 25**Il quadro superiore**

1. Sono quadri superiori i prestatori di lavoro non inquadrati come dirigenti che:
 - a) svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza;
 - b) sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale;
 - c) hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.
2. Fermi restando i requisiti di cui al comma precedente, la contrattazione territoriale o aziendale può specificare quali unità organizzative siano da considerare di importanza strategica per l'impresa in ciascun settore produttivo o merceologico, nonché i poteri di rappresentanza richiesti e le competenze e capacità di cui debbano essere dotati.

CAPITOLO VI°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI

Art. 26
Assunzione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
 - a) La data di assunzione;
 - b) L'unità produttiva di assegnazione;
 - c) La tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) La durata del periodo di prova;
 - e) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) Il trattamento economico.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalla legge, salva la facoltà del datore di lavoro di chiedere ulteriore documentazione utile ai fini della mansione da ricoprire.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

Art. 27
Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Durata
QS - Q - 1°	6 mesi
2° - 3°	3 mesi
4° - 5°	2 mesi
6°	20 giorni
7°	15 giorni

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'Art. 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.
6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. 28 **Divieti**

1. E' proibito alla lavoratrice e al lavoratore di prestare la propria opera presso aziende e realtà di servizio diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 29 **Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori**

1. Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.
2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:
- a) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - b) Svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
 - c) Conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
 - d) In merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in Legge n. 562/1925;
 - e) Usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
 - f) Evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
 - g) Rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.
3. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali.
In attuazione di quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990 n. 146 così come modificata dalla Legge 83/2000, le parti individuano in ambito socio - sanitario - assistenziale - educativo i servizi essenziali quali le prestazioni medico sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:
- Persone non autosufficienti;
 - Minori;
 - Soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.
- Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

Il secondo livello di contrattazione potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare tale normativa.

Art. 30

Corrispettivo per la prestazione lavorativa

1. La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.
2. Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).
3. I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita.
4. Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.

CAPITOLO VII°
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31
Contratto di lavoro a tempo indeterminato

1. Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Art. 32
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
2. Fatto salvo quanto disposto dall'Art. 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m.i., il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui all'articolo seguente.
3. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.
4. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.
5. Le proroghe, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 78/2014, sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
6. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.
7. Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	5
6-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

8. La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.
9. I limiti previsti dal presente Articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Art. 33**Contratto di lavoro somministrato**

1. Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs 276/2003 e s.m.i. le Parti, relativamente al contratto di somministrazione di lavoro, per le specifiche caratteristiche del sistema delle imprese a cui si applica il presente CCNL, convengono di procedere come illustrato nei commi successivi.
2. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

42

3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo.
4. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.
5. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato; le frazioni di unità si computano per intero.
6. L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'EBILA il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.
7. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'EBILA a livello territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.
8. L'articolazione territoriale EBILA, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.
9. L'EBILA potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, nel ribadire l'importanza del II° livello di contrattazione, convengono sulla possibilità da parte della contrattazione decentrata, espressione delle parti firmatarie del presente CCNL, di modificare la disciplina di tale istituto contrattuale secondo le proprie peculiarità.

Art. 34**Contratto di lavoro a tempo parziale**

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.

3. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.
4. L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
5. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
 - a) Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
 - b) Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.
6. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.
7. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.
8. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.
9. Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
10. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.
11. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.
12. È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile); le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni e previa pattuizione per iscritto tra le parti del contratto di lavoro a tempo parziale.
13. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali, ove esistente.
14. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.
15. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 35

Contratto di apprendistato

1. Apprendistato professionalizzante. Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.
2. Riferimenti normativi. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento nella normativa vigente nonché nell'**Accordo interconfederale in materia di apprendistato posto in allegato sotto la lettera "B.5" costituendone parte integrante e sostanziale del presente CCNL**.
3. Norme generali. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste

dalle categorie del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.

4. Durata del contratto. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.
5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.
6. In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo. Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.
7. Formazione. La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire. Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'azienda potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne. Per garantire un'adeguata formazione tecnico – professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.
8. Piano formativo individuale. Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.
9. Obbligo di stabilizzazione. Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi.
10. Tutor/referente aziendale. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso

formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

11. Retribuzione. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

- primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
- dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

Art. 36 Telelavoro

1. Definizione. Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.
2. Prestazione lavorativa. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
 - a) volontarietà delle parti;
 - b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
 - d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
 - e) applicazione del presente CCNL.
 - f) La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo; le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.
3. Postazione di lavoro. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet). Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.
4. Collegamenti telefonici. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti

- telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.
5. Arredi. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.
 6. Orario. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.
 7. Comunicazione, informazione. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.
 8. Riunioni e convocazioni aziendali. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.
 9. Diritti sindacali. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico Articolo del presente CCNL.
 10. Controlli a distanza. Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.
 11. Sicurezza. La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di

lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12. Riservatezza. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 37 **Tirocinio**

1. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro subordinato bensì una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'impresa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.).
2. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'impresa, da lui svolte.
3. Il tirocinio si può svolgere anche con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.
4. La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013 nonché dall'Accordo tra Governo, Regioni e province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini" del 24 gennaio 2013.
5. Al tirocinante, l'impresa ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese minimo di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra impresa ospitante e tirocinante.
6. Le parti si riservano di affidare all'EBILA la promozione di piani formativi standardizzati relativi al percorso formativo del tirocinante.

CAPITOLO VIII°
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38
Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle imprese del settore è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.
2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.
3. La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 c. 4 del D. lgs. n. 66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi; tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.
4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione / svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..
5. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
6. Durante l'orario di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore non potranno lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'impresa senza esserne autorizzato il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.
7. Per quanto concerne ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro ulteriori di cui al presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.
8. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.
9. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
10. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
11. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
12. Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.
13. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.
14. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
15. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.
16. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

17. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
18. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
19. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
20. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Art. 39

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con la parte sindacale firmataria, a livello territoriale, potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale.
2. L'azienda dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBILA a livello territoriale.
3. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
4. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.
5. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale EBILA a livello territoriale.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente Articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
7. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
8. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza del rappresentante sindacale nominato dalla parte sindacale firmataria del presente CCNL.
9. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
10. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
11. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
12. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.

13. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
14. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
15. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Art. 40 **Banca ore**

1. Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente CCNL, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.
3. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
4. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
5. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
6. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore.
7. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
8. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.
9. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
10. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui al presente CCNL non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
11. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
12. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.
13. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Art. 41 **Reperibilità**

1. Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. La reperibilità può essere:
 - a) esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;
 - b) interna: la lavoratrice o il lavoratore è reperibile nelle ore notturne all'interno dell'azienda, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione aziendale e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 20,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

Art. 42 **Richiamo in servizio**

1. Se la lavoratrice o il lavoratore in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un'indennità pari a € 6,00 nel caso di prestazione effettuata.
2. Per i soci coimprenditori potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.pro. o altro).

Art. 43 **Lavoro non soggetto a limitazioni di orario**

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003, non sono soggetti all'orario quei lavoratori la durata della cui prestazione non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, come ad esempio per il personale direttivo, i lavoratori con funzioni commerciali, o di organizzazione delle squadre di lavoro.
2. Le lavoratrici e i lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale funzionale – e come tale condizionata – alle mansioni svolte.

Art. 44 **Lavoro minorile**

1. Il lavoro minorile, femminile e degli adolescenti è disciplinato dalle vigenti leggi in materia.
2. Le Parti convengono sulla necessità di garantire la massima attenzione nel coinvolgimento dei minori nel processo produttivo e in una prospettiva di crescita formativa propedeutica al consolidamento del rapporto di lavoro e alla crescita del lavoratore in quanto persona.
3. Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda puntualmente alle leggi vigenti in materia.

Art. 45 **Lavoro festivo e notturno**

1. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.
2. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.
3. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.
4. Non si considera lavoro notturno ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) Vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
 - b) Necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
 - c) Necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
 - d) Per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.
5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
 6. Il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.
 7. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.
 8. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in mancanza, delle OO.SS. Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.
 9. La lavoratrice madre che rientra in azienda, compatibilmente con le esigenze aziendali, può prolungare il periodo di esenzione dal lavoro notturno.

Art. 46 **Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);
2. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
3. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
4. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);
5. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.
6. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore
7. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, nel ribadire l'importanza del II° livello di contrattazione, convengono sulla possibilità da parte della contrattazione decentrata, espressione delle parti firmatarie del presente CCNL, di modificare la disciplina relativa al lavoro straordinario secondo le proprie peculiarità.

Art. 47 **Lavoro a turni**

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.
2. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

3. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

CAPITOLO IX°
MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 48
Riposo settimanale - festività - permessi

55

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.
2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.
3. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
 - a) festività nazionali:
 - 25 aprile - ricorrenza della liberazione
 - 1 maggio- festa dei lavoratori;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - b) festività infrasettimanali
 - il primo giorno dell'anno,
 - l'Epifania,
 - il giorno del lunedì di Pasqua,
 - il 15 agosto - festa dell'assunzione,
 - il 1 novembre - Ognissanti,
 - l' 8 dicembre - Immacolata Concezione,
 - il 25 dicembre – Natale,
 - il 26 dicembre - Santo Stefano,
 - la solennità del Santo Patrono.
4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
6. Il trattamento di cui al presente Art. non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
7. Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.
8. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.
9. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.
10. Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite.
11. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.
12. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.

13. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
14. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per le festività cadenti di domenica viene corrisposto 1/26 della retribuzione base.
15. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
16. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente CCNL, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
17. Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi di eventi sotto elencati:
 - Matrimonio di un figlio - 1 giorno
 - Nascita o adozione di un figlio - 2 giorni
 - Decesso del padre, della madre, di un fratello di una sorella, di un coniuge, di figli - 3 giorni
 - Decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni
 - Alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
 - In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 8 (otto) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.
 - In altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.
 - Alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Art. 49 **Ferie**

1. Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:
 - pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
 - pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.
2. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.
3. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
5. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
6. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.
10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
11. La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.
12. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
13. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
14. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 50 **Aspettativa**

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.
2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.
4. La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
5. L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.
6. Alla lavoratrice e al lavoratore, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:
 - Che siano esibiti dalla lavoratrice e dal lavoratore regolari certificati medici;
 - Che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
 - Che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 51 **Sospensione - soste - riduzione d'orario – recuperi**

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.
2. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

Art. 52**Intervallo per la consumazione dei pasti**

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale.

Art. 53**Volontariato**

1. Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

Art. 54**Preavviso**

1. I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti come di seguito specificato.

a. fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS – Q – 1°	60 giorni di calendario
2° – 3°	30 giorni di calendario
4° – 5°	20 giorni di calendario
6° - 7°	15 giorni di calendario

b. oltre i 5 e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS – Q – 1°	90 giorni di calendario
2° – 3°	45 giorni di calendario
4° – 5°	30 giorni di calendario
6° - 7°	20 giorni di calendario

c. oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS – Q – 1°	120 giorni di calendario
2° – 3°	60 giorni di calendario
4° – 5°	45 giorni di calendario
6° - 7°	20 giorni di calendario

2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
3. Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.
5. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

6. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.
7. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dal presente articolo.
8. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
9. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
10. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.
11. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

Art. 55

Cessione – trasferimento - fallimento dell'azienda

1. La disciplina dell'appalto, del decentramento produttivo e le terziazioni sono disciplinate dalle leggi previste in materia informandone le rappresentanze sindacali.
2. Le parti nell'intento di valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'impresa si impegnano ad individuare ogni utile soluzione tesa a garantire il mantenimento del livello occupazionale e, nello specifico per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.
3. E' prevista la continuità del rapporto di lavoro in caso di cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda nonché il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in caso di trasferimento d'azienda. Viene garantita la conservazione del diritto al preavviso e al TFR in caso di fallimento seguito da licenziamento.

Art. 56

Cambio di gestione

1. Rilevato che nelle situazioni caratterizzate dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che sono soggette a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.
2. Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

Art. 57

Risarcimento danni

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.
2. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.

CAPITOLO X°
TRATTAMENTO DI MALATTIA E ALTRE TUTELE

Art. 58
Trattamento in caso di malattia ed infortunio

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.
3. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.
4. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.
5. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
 - a) Periodo di comporto - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
 - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
 - c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
6. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto; ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
8. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
9. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

10. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:
- sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;
 - sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.
11. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:
- lavoratori assunti con contratto a termine. Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).
 - Day hospital - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
 - Donazioni d'organo - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
 - Lavoratori in trattamento emodialitico - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.
 - Cure termali - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.
12. Denuncia della malattia
- La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms).
 - In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.
13. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:
- Caso di malattia.
- ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n.33. 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, Legge 29 febbraio 1980, n.33;

- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
 - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui alla parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

14. Per il socio imprenditore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto sociale o nei patti sociali sottostanti.
15. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'EBILA per il Fondo Sostegno al Reddito.
16. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.
- a) Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
 - b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
 - c) Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.
 - d) Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.
17. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:
- a) assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
 - b) giornate non coperte da certificazione medica.
18. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche. Agli addetti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 59**Trattamenti per i genitori di disabili e tossicodipendenti**

1. E' prevista la possibilità di fruire dei congedi ex art. 4, c. 2 l. 53/2000.
2. La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
3. I lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 60**Lavoratori immigrati**

1. Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi.
2. A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli organismi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale.
3. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.
4. E' prevista la possibilità di utilizzare il monte ore di diritto allo studio da parte dei lavoratori immigrati per corsi finalizzati all'apprendimento della lingua italiana. E' prevista la possibilità di usufruire in maniera continuativa di ferie e permessi per favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di provenienza previo accordo con la direzione aziendale e compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 61**Sostegno ai lavoratori disabili**

1. In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso EBILA una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

Art. 62**Promozione delle pari opportunità**

1. Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni.
2. A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.
3. Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
4. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale.
5. La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale EBILA.

Art. 63**Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro**

1. Le parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita – lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità – paternità responsabili.
2. Le parti, relativamente alle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro demandano alla nuova disciplina introdotta dal Decreto Legislativo n. 80/2015 in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183.
3. L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza.
4. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporta, ma va considerata come periodo "neutro".
5. Per consentire l'assistenza al bambino l'azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

65

Art. 64**Congedo per matrimonio**

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Art. 65**Diritto allo studio**

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.
2. Su richiesta delle lavoratrici e lavoratori gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
4. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
5. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.
6. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore pro capite individuali retribuite in un triennio.
7. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 66 Contrasto al mobbing

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

CAPITOLO XI°
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 67
Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i., dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'**Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza di cui all'allegato "B.4"**.
2. Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.
3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.
4. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'O.P.N.I.
5. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'EBILA. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 68
Contrasto allo stress da lavoro correlato

1. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'EBILA.
2. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 69
Tutela della privacy sui luoghi di lavoro

1. Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196.
2. A tal fine le parti convengono che l'ente paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito in EBILA.

CAPITOLO XII°
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 70

Trattamento economico del lavoratore dipendente

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.
3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.
5. Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.
6. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "*ad personam*", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
7. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).
8. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).
9. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto ad EBILA per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'Art. 11 del presente CCNL, con la decorrenza di seguito indicata e con l'impegno delle parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'EBILA per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto.
10. Relativamente alla tabella sul trattamento economico si rimanda alla Parte relativa al capitolo XV° del presente CCNL.

Art. 71

Tredicesima mensilità

1. In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
2. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate; la somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni e la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Art. 72

Aumenti periodici di anzianità

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio.

2. A decorrere dalla data della firma del presente CCNL ogni lavoratore ha diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso la stessa azienda, di uno scatto biennale per un massimo di cinque scatti secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello di inquadramento:

Livelli	Valore mensile dello scatto di anzianità
QS – Q	47,00 €
1°	32,00 €
2°	27,00 €
3°	21,00 €
4°	19,00 €
5°	17,00 €
6°	14,00 €
7°	12,00 €

3. In caso di passaggio ad un livello di inquadramento superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione del biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di cinque scatti.

Art. 73 Indennità varie

1. Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, le parti demandano al secondo livello di contrattazione la disciplina relativa alle eventuali indennità da corrisondersi alle lavoratrici ed ai lavoratori al verificarsi di determinati eventi.
2. Al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una indennità mensile lorda di € 31,00. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento e i relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 74 Reclami sulla busta paga

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile ed entro il quindicesimo giorno del mese successivo.
- 2.
3. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
4. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Art. 75 Trattamento di fine rapporto

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
 - Retribuzione tabellare;

- Indennità di contingenza;
- Anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- Eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- Indennità che abbiano carattere non occasionale;
- Accordi integrativi.

Art. 76

Treatmento economico del Quadro superiore

1. Ai quadri superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

Art. 77

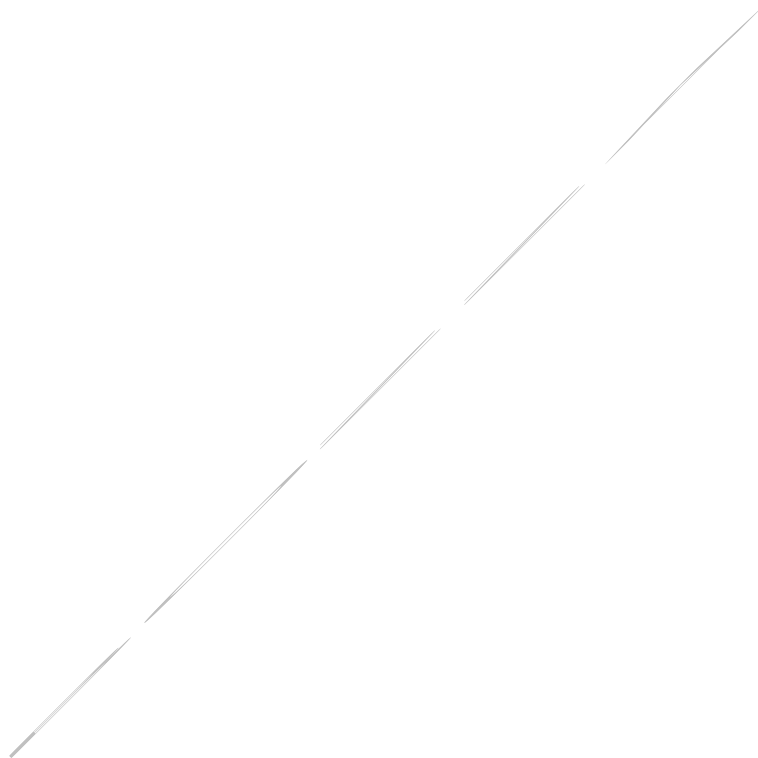
Modalità di trattamento del lavoratore autonomo

1. Per il trattamento economico del lavoratore autonomo si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL all'Art. 23 e all'Accordo Economico Collettivo - Buone prassi di cui all'allegato "C" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCNL.

Art. 78

Modalità di trattamento del socio coimprenditore

1. Relativamente alla figura del socio coimprenditore, per la disciplina di tale materia si fa riferimento, per quanto compatibile, oltre che al presente CCNL alle norme statutarie e ai patti sociali fra i soci e, nello specifico, per il mondo cooperativo al regolamento interno previsto dalla normativa vigente in materia Legge n. 142/2001.



CAPITOLO XIII°
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 79
Provvedimenti disciplinari

1. Le lavoratrici e i lavoratori, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:
 - a) Rimprovero verbale,
 - b) Rimprovero scritto;
 - c) Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
 - d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.
2. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
5. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.
6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo.
7. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:
 - a) Non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
 - b) Risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
 - c) Abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d) Abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
 - e) Risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
 - f) Procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
 - g) Contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
 - h) Commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.
8. Il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui al comma 7 lettere b), c) e d) sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

Art. 80**Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
 - Comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
 - Comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
 - Procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - Grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
 - Recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

CAPITOLO XIV°
NORME CONTRATTUALI FINALI

Art. 81
Inscindibilità delle disposizioni del contratto

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.
2. **Nel presente CCNL vengono integralmente recepiti gli allegati come meglio descritti sotto le lettere "A", "B" e "C" che costituiscono pertanto parte integrante e sostanziale del presente CCNL.**
3. Le parti si impegnano sin da ora a recepire le eventuali ulteriori intese che dovessero intervenire a livello interconfederale.

Art. 82
Norma generale

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

Art. 83
Clausola di salvaguardia

1. Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.

Art. 84
Procedure per l'allineamento contrattuale

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.
2. **Inquadramento contrattuale.** La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. **Inquadramento retributivo.** Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'EBILA.
4. **Inquadramento normativo.** Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
5. Per la illustrazione puntuale delle modalità di intervento per la trasmigrazione contrattuale si fa specifico riferimento all'**allegato "A" al presente CCNL di cui costituisce parte integrante e sostanziale.**

CAPITOLO XV°
TABELLA ECONOMICA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 85
Trattamento economico

Area turismo e attività affini

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA EBILA A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
Q/QS (*)	€ 1.992,00	€ 8,00	€ 2.000,00
1°	€ 1.856,00	€ 8,00	€ 1.864,00
2°	€ 1.695,00	€ 8,00	€ 1.703,00
3°	€ 1.599,00	€ 8,00	€ 1.607,00
4°	€ 1.508,00	€ 8,00	€ 1.516,00
5°	€ 1.414,00	€ 8,00	€ 1.422,00
6°	€ 1.359,00	€ 8,00	€ 1.367,00
7°	€ 1.255,00	€ 8,00	€ 1.263,00

(*) Ai sensi dell'articolo 76 del CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

Art. 86 Livelli di inquadramento

Area turismo e attività affini

QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del "Quadro", ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione della figura del "Quadro Superiore" le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

Profili Esemplificativi

- Responsabile attrazioni e accoglienza,
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine.
- Capo settore attività spettacolistiche,
- Capo settore commerciale,
- Capo settore ristorazione,
- Capo settore tecnico,
- Capo settore vendite,
- Direttore gerente,
- Responsabile del personale,
- Responsabile dell'amministrazione.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

Profili Esemplificativi

- Capo cuoco, cassiere centrale, capo ufficio tecnico o amministrativo,
- Infermiere diplomato,
- Interprete.
- Responsabile di settore tecnico, 'marketing', amministrativo, commerciale,
- Supervisore parco,
- Vendite, servizi generali,

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

Profili Esemplificativi

- Capo assistente bagnanti,
- Capo assistente giochi acquatici,
- Capo barman,
- Capo laboratorio di pasticceria e gelateria,
- Capo operaio,
- Coordinatore di zona parco,
- Direttore servizio mensa,
- Istruttore di ginnastica correttiva.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, preposti a gruppi operativi, eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche e relative operazioni complementari.

Profili Esemplificativi

- Addetto al ricevimento,
- Barman,
- Cassiere.
- Cuoco,
- Dietologo,
- Impiegato amministrativo,
- Maitre,
- Sommelier,
- Traduttore,

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

Profili Esemplificativi

- Addetto alla fatturazione e alle registrazioni contabili,
- Assistente bagnanti,
- Barbiere, parrucchiere,
- Estetista,
- Giardiniere,
- Hostess.
- Impiegato di concetto,
- Impiegato di segreteria,
- Massaggiatore,
- Meccanico,
- Pizzaiolo.

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità.

Profili Esemplificativi

- Addetto vendita biglietti,
- Addetto al guardaroba,
- Autista,
- Commis di cucina, di ristorante, di bar.
- Operaio,
- Magazziniere,
- Personale di sorveglianza e custodia locali,
- Personale di pulizia,
- Commesso,
- Stiratrice.

7° LIVELLO


Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

Profili Esemplificativi

- Facchino, Fattorino,

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 22 FEBBRAIO 2015


FORITALY
Roma, Via Lincoln, 42
C.F. 97852140587
IMPREDITORI&IMPRESE Luca Schettino

UGL TERZIARIO
[Signature]

SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

- SISTEMA INDUSTRIA LAZIO [Signature]
- SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA [Signature]
- API CALABRIA [Signature]
- SICILIA IMPRESA [Signature]

UGL
[Signature]

80

ALLEGATI:

A – ARMONIZZAZIONE E TRASMIGRAZIONE CONTRATTUALE E ACCORDI PER LA PRODUTTIVITA'

A.1 - Modello di "Accordo per la trasmigrazione contrattuale"

A.2 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello aziendale

A.3 - Schema di accordo per l'incremento della produttività del lavoro di livello territoriale

ALLEGATO A1 – MODELLO DI ACCORDO PER LA TRASMIGRAZIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

Le organizzazioni firmatarie del CCNL _____

PRESO ATTO dell'adesione al sistema associativo di FOR.ITALY da parte di imprese provenienti da altre organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi CCNL;

CONSIDERATO che il CCNL prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri CCNL degli stessi settori;

RITENUTO opportuno, attraverso i due schemi di lettera redatti rispettivamente per il lavoratore e per l'apprendista in allegato, facilitare la confluenza nel CCNL con effetto a decorrere dalla firma del CCNL medesimo;

83

concordano i seguenti criteri di armonizzazione:

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l'azienda che applica il CCNL, sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal CCNL stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:

2.1 EFFICACIA DEL CONTRATTO - Le norme del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di formale adozione ed integrale applicazione del CCNL stesso da parte dell'impresa e a seguito della avvenuta presa visione da parte dei singoli lavoratori.

2.2 I SERVIZI DELLA BILATERALITA' - Il CCNL prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l'erogazione di servizi in seguito all'adesione all'Ente Bilaterale per le imprese e i lavoratori autonomi – "EBILA".

L'EBILA svolge le funzioni stabilite dalle parti costituenti negli interessi dei lavoratori e delle aziende rappresentate. In particolare l'EBILA garantisce mediante l'istituzione di specifici Fondi il finanziamento delle attività e dei servizi definiti dalle parti stesse e recepiti in sede contrattuale in materia di:

- Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro attraverso l'organismo paritetico nazionale impresa in sigla OPNI.
- Welfare integrativo e sostegno al reddito,
- Osservatorio e ulteriori servizi,
- Assistenza contrattuale.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'EBILA in relazione al CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva fissata in 120,00 euro, di cui 96,00 euro a carico dell'Azienda e 24,00 euro a carico dei lavoratori.

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE - Il CCNL nel prendere atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, stabilisce che le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione permanente e continua individuato dalle parti firmatarie il CCNL.

2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.5 SANITA' INTEGRATIVA - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all'adesione a fondi già esistenti.

2.6 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE - Il CCNL ha previsto la istituzione presso l'EBILA, della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del CCNL stesso, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, o presso la sede dell'Ente bilaterale EBILA., secondo le norme e le modalità previste dalle parti ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Gli effetti della presente intesa decorrono dalla sua sottoscrizione.

Roma,

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEI LAVORATORI

al Dipendente _____

_____, li _____

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL _____.

Preso visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

85

si stabilisce che

a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL _____ e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "*ad personam*" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "*ad personam*" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

Lì _____

(data)

Il lavoratore

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEGLI APPRENDISTI

All'Apprendista _____

_____, li _____

Premesso che la scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL _____.

Presa visione del CCNL di cui sopra;

Considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorative delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) A far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL _____ e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previsti dal CCNL stesso;

b) In relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Rimane confermato il piano formativo individuale adottato.

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

Lì _____

(data)

L'apprendista _____

ALLEGATO A.2 - SCHEMA DI ACCORDO - PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DI LIVELLO AZIENDALE - (Ex art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007)

Tra

l'azienda con sede legale a prov ...
 C.A.P..... in via C.F Matricola INPS
 nella persona del titolare/legale rappresentante (cognome e nome)
 nato/a a prov C.A.P il C.F.
 residente in prov C.A.P in via n ... tel

con l'assistenza dell'organizzazione con sede a in Via n...
 aderente a FOR.ITALY rappresentata da

e

Segreteria Regionale/Provinciale di , con sede a in Via n...
 rappresentata da; aderente a UGL TERZIARIO.

premesse che

FOR.ITALY, ha sottoscritto con UGL TERZIARIO il CCNL _____.

ATTRESO CHE i commi 67 e 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevedono lo sgravio contributivo per la retribuzione di secondo livello;

CONSIDERATO CHE il DPCM 8 aprile 2015 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

RITENUTO CHE le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

ATTESO CHE per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

CONSIDERATO CHE le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2015 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 8 aprile 2015 si applica alle voci retributive collegate:

- All'andamento del fatturato;
- Ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- A minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- Alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- A prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;

- A premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- Alle specifiche relative all'organizzazione dell'attività lavorativa in azienda

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

88

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente. Il presente accordo integra il CCNL anche se di settore merceologico diverso, ma applicato presso l'impresa aderente al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY.

L'impresa applicherà le agevolazioni fiscali a tutti i dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili - anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del territorio di riferimento ove è sita la sede legale dell'azienda.

Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

L'impresa informerà la rispettiva Rappresentanza sindacale e darà comunicazione ai dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Il presente accordo aziendale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 8 aprile 2015.

Addì,/...../..... in

Letto, confermato e sottoscritto.

p. l'aziendail Sig./ra (legale rappresentante)

p. l'Associazione territoriale aderente a FOR.ITALY

p. UGL TERZIARIO Segreteria Regionale/Provinciale di

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 8 aprile 2015.

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data .../.../.....

p. l'azienda _____ il Sig./re (legale rappresentante) _____

p. l'Associazione territoriale aderente a FOR.ITALY _____

p. UGL TERZIARIO Segreteria Regionale/Provinciale di _____

ALLEGATO A.2 - SCHEMA DI ACCORDO PER L'INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO DI LIVELLO TERRITORIALE - (Ex art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007)

Tra

L'organizzazione del territorio di con sede a in Via n.... rappresentata da, aderente a FOR.ITALY

e

Segreteria Regionale/Provinciale di, con sede a in Via, n rappresentata da aderente a UGL TERZIARIO.

premessi che

FOR.ITALY, ha sottoscritto con UGL TERZIARIO il CCNL _____.

ATTESO CHE i commi 67 e 68 dell'articolo 1 della Legge n. 247/2007 prevedono lo sgravio contributivo per la retribuzione di secondo livello;

CONSIDERATO CHE il DPCM 8 aprile 2015 ha stabilito le modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, legge 24 dicembre 2012, n. 228;

RITENUTO CHE le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

ATTESDO CHE per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

CONSIDERATO CHE le suddette voci retributive possono far riferimento anche ad uno solo degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2015 l'agevolazione fiscale di cui al DPCM 8 aprile 2015 si applica alle voci retributive collegate:

- All'andamento del fatturato;
- Ad una maggiore soddisfazione della clientela rilevabile dal numero di clienti cui si dà riscontro;
- A minori costi di produzione a seguito dell'utilizzo di nuove tecnologie;
- Alla lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- A prestazioni lavorative aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di categoria;
- A premi di rendimento o produttività ovvero quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di sistemi di orario a ciclo continuo, sistemi di "banca delle ore", indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche;
- Alle specifiche relative all'organizzazione del "settore" in cui operano le aziende che aderiscono al presente accordo

Le Parti stabiliscono che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, le voci retributive individuate siano comunque correlate, anche qualitativamente, al valore aggiunto per dipendente.

Tale valore, desumibile dal conto economico, consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il valore aggiunto risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Il valore indicato può essere utilizzato come valore assoluto oppure si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

Il presente accordo integra tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro, anche se di settore merceologico diverso, ma applicati presso le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY nel territorio _____.

Il presente accordo potrà essere esteso anche alle imprese non aderenti al Sistema di rappresentanza FOR.ITALY purché le stesse aderiscano all'intesa con l'assistenza delle parti firmatarie.

Le imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, compresi i lavoratori somministrati - sulla base delle norme loro applicabili -, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della regione ove è sita la sede legale dell'azienda.

Restano applicabili, in quanto compatibili, le disposizioni dei commi da 2 a 4 dell'articolo 2 del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126.

Le imprese informeranno la rispettiva rappresentanza sindacale e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Il presente accordo territoriale sarà depositato entro 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con allegata autodichiarazione di conformità alle disposizioni del DPCM 8 aprile 2015.

Addì,/...../..... in

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOCIAZIONE _____
aderente a FOR.ITALY

SEGRETERIA TERRITORIALE
UGL TERZIARIO

(timbro e firma)

(timbro e firma)

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del DPCM 8 aprile 2015

Dichiarano

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto dall'articolo 2 del medesimo DPCM.

Data _____

ASSOCIAZIONE _____
aderente a FOR.ITALY

SEGRETERIA TERRITORIALE
UGL TERZIARIO

(timbro e firma)

(timbro e firma)

ALLEGATI B - ACCORDI INTERCONFEDERALI FOR.ITALY - UGLB.1 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "relazioni industriali"**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI SVILUPPO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

Roma 14 maggio 2015

TRA

- Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I;
- Federazione Autonoma Piccole Imprese - FAPI;
- Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.;
- Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA
- IMPRENDITORI&IMPRESE;
- Associazione Periti Agrari – AS.PER.A.;
- Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC F.AGR.I.

nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- **l'Unione Generale del Lavoro – UGL** – dall'altra parte

SI E' STIPULATO

il presente Accordo Interconfederale in materia di "Sviluppo delle relazioni industriali" costituito da 4 articoli.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Interconfederale ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

PREMESSO che le organizzazioni datoriali firmatari del presente accordo hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "FOR ITALY";

CONSIDERATO che le nuove sfide sollecitano una visione comune e una convergenza di interessi tra imprese e lavoratori.

CONSIDERATO che la contrattazione tra le parti rappresenta lo strumento principale per la piena valorizzazione del lavoro e dell'impresa.

RITENUTO che il sistema contrattuale deve tener presente le specificità delle imprese rappresentate, dei territori e dei settori in modo tale da offrire un contributo decisivo per la competitività, la produttività e la valorizzazione del lavoro in tutte le sue forme alimentando un clima di fiducia tra le parti quale condizione fondamentale per lo sviluppo e l'occupazione, nel rispetto delle responsabilità, dei doveri e dei diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

RITENUTO di condividere la necessità di dare risposte in termini di servizio a tutte le componenti del mondo del lavoro – lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, prestatori d’opera, imprenditori e loro familiari –.

RITENUTO altresì di affrontare il tema delle tutele nei confronti di tutti le componenti del mondo del lavoro in una prospettiva di leale e condivisa partecipazione al processo produttivo di servizio nell’ambito di corrette relazioni industriali;

Ciò premesso e considerato le Parti concordano

Art. 1

1. Le Parti si riconoscono reciprocamente quali soggetti titolari di rappresentanza con cui definire un sistema di relazioni industriali capace di dare certezze ai lavoratori e alle imprese ad essi associate nel rispetto delle regole concordate tra le stesse parti che garantisca esigibilità degli accordi.

Art. 2

1. Le Parti definiscono un sistema di relazioni industriali orientato alla concertazione e partecipazione fra le parti con l’obiettivo di favorire la competitività, la produttività, l’occupazione e la valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

1. Le Parti si impegnano a definire regole condivise tese a favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello nelle sue diverse declinazioni per favorire la occupabilità, e la valorizzazione delle risorse umane, nonché per incentivare il conseguimento di obiettivi concordati di produttività, redditività, qualità ed efficienza, fermo restando il ruolo centrale del contratto collettivo nazionale di lavoro, al quale resta affidata la certezza dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori.

Art. 4

1. Le Parti attribuiscono al sistema della bilateralità un ruolo qualificante nella prospettiva di offrire risposte concrete per i lavoratori e per le imprese mediante la erogazione di prestazioni certe, esigibili e di qualità.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 14 maggio 2015

F.AGR.I

UGL

FAPI

A.I.C.

**Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL’AREA VASTA
IMPRENDITORI&IMPRESE**

AS.PER.A.

ASSO.TEC F.AGR.I.

FOR.ITALY

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI MODELLO CONTRATTUALE E DI RAPPRESENTANZA**

Roma 14 maggio 2015

TRA

- Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I;
- Federazione Autonoma Piccole Imprese - FAPI;
- Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.;
- Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA
- IMPRENDITORI&IMPRESE;
- Associazione Periti Agrari – AS.PER.A.;
- Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC F.AGR.I.

nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- **l'Unione Generale del Lavoro – UGL** – dall'altra parte

SI E' STIPULATO

il presente Accordo Interconfederale in materia di "Modello contrattuale e di rappresentanza" costituito da 4 articoli.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Interconfederale ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

PREMESSO che le organizzazioni datoriali firmatarie del presente accordo hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "FOR ITALY";

CONSIDERATO che le Parti, datoriali e sindacale, si sono impegnate a realizzare un sistema di relazioni industriali orientato alla creazione di condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

RITENUTO che le Parti hanno un interesse comune a definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

ATTESO che la contrattazione ai vari livelli deve promuovere e sostenere la centralità del valore del lavoro;

CONSIDERATO che la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata;

RITENUTO di sostenere con la contrattazione collettiva una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

ATTESO che è obiettivo comune sviluppare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

CONDIVISO l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e loro rappresentanza e rappresentanze sindacali dei lavoratori, fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro;

tutto ciò premesso e considerato le Parti convengono che

TITOLO I

IL MODELLO CONTRATTUALE

Art. 1

MODELLO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il modello di contrattazione che meglio si adatta all'attuale contesto economico - produttivo nonché alle caratteristiche delle imprese e lavoratori rappresentati si sviluppa sulla base di una struttura normativa in cui sono previsti due livelli di contrattazione entrambi di durata triennale sia per la parte economica che normativa:
 - il primo livello rappresentato dal contratto nazionale di categoria
 - il secondo livello rappresentato dal contratto territoriale/aziendale o di altra natura
2. Il livello contrattuale nazionale di categoria recepisce i contenuti degli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo ed ha la funzione di garantire un medesimo trattamento normativo ed economico contrattuale su tutto il territorio nazionale e per tutti i lavoratori appartenenti allo stesso settore.
3. Il livello contrattuale territoriale/aziendale o di altra natura disciplina le materie espressamente delegate dal CCNL nonché le materie espressamente delegate dalla legislazione vigente.

TITOLO II

LA RAPPRESENTANZA

Art. 2

Modello di rappresentanza per il 1° livello

1. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori.
2. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale.

3. I dati così raccolti e certificati, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali da rinnovare ogni tre anni.
4. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

Art. 3

Modello di rappresentanza per il II° livello

1. I Contratti collettivi di secondo livello, come sopra definiti, per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, per il livello aziendale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali elette secondo le regole interconfederali vigenti e, per il livello territoriale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende interessate secondo modalità definite dalle parti stipulanti.
2. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali—costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.
3. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le rappresentanze sindacali, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle stesse rappresentanze sindacali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.
4. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.
5. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

TITOLO III

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI II° LIVELLO

Art. 4

La contrattazione collettiva di II° livello

1. I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori.

2. I Contratti collettivi di secondo livello stipulati a livello aziendale possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.
3. Gli stessi contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.
4. Ove non previste, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione dell'organizzazione sindacale firmataria del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.
5. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente Accordo.

Art. 5

Avviso comune per il sostegno alla contrattazione Collettiva di II° livello

1. Le parti con il presente Accordo Interconfederale intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello (nelle modalità previste dai CCNL stessi) per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti nelle sedi previste dal II° livello di contrattazione.

TITOLO IV

NORME FINALI

NORME FINALI

1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti.
2. Conseguentemente le Parti medesime si impegnano ad attenersi al presente Accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel presente Accordo Interconfederale.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 14 maggio 2015

F.AGR.I

UGL

FAPI

A.I.C.

Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

IMPRENDITORI&IMPRESE

AS.PER.A.

ASSO.TEC F.AGR.I.

FOR.ITALY

B.3 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "strumenti bilaterali"

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI**

Roma 14 maggio 2015

TRA

- **Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I;**
- **Federazione Autonoma Piccole Imprese - FAPI;**
- **Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.;**
- **Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
- **IMPRENDITORI&IMPRESE;**
- **Associazione Periti Agrari – AS.PER.A.;**
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC F.AGR.I.**

nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- **l'Unione Generale del Lavoro – UGL – dall'altra parte**

SI E' STIPULATO

il presente Accordo Interconfederale in materia di "Strumenti bilaterali" costituito da 10 articoli e n. 1 Allegato.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Interconfederale ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Premesso che le organizzazioni datoriali firmatarie il presente accordo hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "FOR ITALY";

Ritenuto che buone e mature relazioni sindacali possono tradursi nella identificazione di spazi condivisi di confronto e gestione delle soluzioni inerenti la vita dell'impresa e il benessere dei lavoratori;

Considerato che le Parti intendono dare corso operativamente alle intese inerenti l'attivazione di strumenti bilaterali paritetici a cui affidare la gestione dei servizi inerenti le diverse problematiche dell'impresa e dei lavoratori;

Avuto riguardo alla necessità di individuare nell'ambito interconfederale la sede appropriata dove allocare la gestione dei diversi servizi richiesti dalle imprese e dai lavoratori in attuazioni di leggi, regolamenti e CCNL ;

Visto lo Statuto allegato al presente Accordo Interconfederale sotto la lettera "a" costituendone parte integrante e sostanziale;

Tutto ciò premesso e considerato si conviene quanto segue:

TITOLO I PREMESSE E ALLEGATI

Art. 1

1. Le premesse e gli allegati costituiscono parte integrante del presente Accordo Interconfederale.

TITOLO II GLI STRUMENTI BILATERALI INTERCONFEDERALI EBILA - OPNI

Art. 2

Gli strumenti bilaterali

1. Le Parti riconoscono alla bilateralità una funzione strategica per garantire ai lavoratori e alle imprese sedi appropriate di condivisione e compartecipazione alle scelte relative ai servizi di comune interesse.
2. In particolare le Parti intendono sviluppare una bilateralità fondata sui principi di partecipazione, economicità, trasparenza, efficacia ed efficienza.
3. In relazione agli obiettivi strategici sopra richiamati le Parti ritengono di considerare la bilateralità su un livello interconfederale e intercategoriale così da permettere economie di scala adeguate per garantire efficacia, efficienza ed economicità nella gestione operativa degli strumenti.
4. I temi di interesse delle Parti e oggetto di intervento degli strumenti bilaterali che agiscono con modalità paritetica riguardano la salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (riconducibile all'O.P.N.I.); welfare integrativo e sostegno al reddito; conciliazione; certificazione dei contratti; validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01; tutele e copertura responsabilità civile; analisi e studio dei temi di interesse dei lavoratori, imprenditori e imprese nell'ambito dell'Osservatorio del lavoro e dell'impresa; assistenza contrattuale e lo sviluppo della contrattazione; l'apprendistato; l'interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro (riconducibili alle attività dell'Ente bilaterale EBILA).
5. Ciascuno di questi temi dovrà trovare apposita soluzione organizzativa che le Parti si impegnano ad individuare nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'Ente Bilaterale per le imprese e per i lavoratori autonomi in sigla EBILA – normato dallo **Statuto allegato che consta di n. 18 articoli e che, allegato al presente Accordo interconfederale sotto la lettera "a", ne costituisce parte integrante e sostanziale.**
6. Relativamente alle attività inerenti la Formazione permanente e continua, la Sanità Integrativa e la Previdenza complementare le Parti convengono sulla opportunità che vengano ricercate utili sinergie con altre organizzazioni al fine di realizzare una eventuale condivisione degli strumenti interconfederali e intercategoriale con indubbie economie di scala.

7. A tal proposito le parti danno mandato all'EBILA di intervenire entro il 31 dicembre 2015 per definire proposte di intervento su queste specifiche materie.

TITOLO III

LE REGOLE DI FUNZIONAMENTO DEGLI STRUMENTI BILATERALI

Art. 3

Regolamentazione delle attività della bilateralità

1. Per gestione degli strumenti bilaterali, le Parti convengono sulla necessità di garantire efficacia, efficienza e trasparenza.
2. In tal senso ritengono che per garantire la migliore gestione delle attività degli strumenti bilaterali si proceda con la distinzione dei ruoli di "indirizzo e monitoraggio e controllo" rispetto ai ruoli di "gestione e amministrazione".
3. A tal proposito le parti convengono che:
 - a garanzia dell'esercizio delle funzioni di "indirizzo, monitoraggio e controllo" sono istituiti per ciascun "Fondo" specifici Comitati di indirizzo e vigilanza costituiti in forma bilaterale e paritetica dalle parti istitutive che avranno modo di garantire la presenza dei rappresentanti delle parti firmatarie dei CCNL espressione delle parti istitutive;
 - a svolgere ruoli di gestione e amministrazione verranno designate dalle Parti Istitutive persone di comprovata competenza e professionalità.

TITOLO IV

FUNZIONI E MODALITA' DI FINANZIAMENTI DI EBILA

Art. 4

Funzioni dell'Ente Bilaterale EBILA

- 1.. Compiti dell'EBILA sono:
- a) Amministrare con specifiche "gestioni separate" le risorse derivanti dai versamenti previsti per i singoli Fondi istituiti a livello contrattuale dalle Parti aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente Accordo Interconfederale;
 - b) Amministrare con specifiche "gestioni separate" le risorse derivanti dai versamenti previsti dall'Accordo Economico Collettivo – buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci;
 - c) Promuovere la ricerca, l'analisi e lo sviluppo dei temi inerenti l'impresa, il lavoro, la formazione, la salute e sicurezza, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, il lavoro autonomo, la certificazione di qualità ed ogni altra problematica individuata dalle parti istitutive o dalle organizzazioni espressione delle stesse;

- d) Promuovere e sostenere la funzione di sede della Commissione di certificazione dei contratti;
- e) Promuovere e sostenere la funzione di sede della Commissione di validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01;
- f) Svolgere le funzioni di sede di Commissione di Conciliazione nelle controversie di lavoro;
- g) Svolgere ogni altra attività individuata dalle Parti costituenti o dalle organizzazioni che intendono utilizzarlo per le finalità statutarie.

Art. 6

Entrate dell'Ente Bilaterale EBILA

106

1. L'EBILA trae i mezzi per conseguire i propri scopi:
 - da proventi derivanti dai versamenti delle imprese e dei lavoratori nelle forme e nei termini stabiliti dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione;
 - da proventi derivanti dai versamenti previsti dall'Accordo Economico Collettivo – Buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci;
 - da proventi derivanti da ulteriori iniziative proposte dalle Parti sociali;
 - da ogni altro introito derivante da contributi pubblici o privati;
 - dagli eventuali proventi dell'impiego delle risorse finanziarie disponibili. da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati;

TITOLO V

I FONDI A GESTIONE SEPARATA

Art. 7

Fondi contrattuali a gestione separata nell'ambito dell'Ente Bilaterale EBILA

1. Presso EBILA sono istituiti i seguenti fondi a gestione separata:
 - Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza la cui gestione è assicurata dall'OP.N.I.
 - Fondo Welfare e Sostegno al reddito
 - Fondo Osservatorio e Servizi reali
 - Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale
 - Fondo Gestione bilateralità
2. Relativamente ai versamenti derivanti dall'applicazione dall'Accordo Economico Collettivo – Buone prassi per la disciplina dell'attività lavorativa non riconducibile ai rapporti di lavoro subordinato nonché per la valorizzazione dell'attività degli imprenditori e loro famigliari, degli amministratori e dei soci" è istituito il "Fondo A.E.C." a gestione separata.

TITOLO VI
I VERSAMENTI

Art. 8

**Versamento delle imprese e dei lavoratori dipendenti
ai Fondi operanti presso l'Ente Bilaterale EBILA**

107

1. Per il finanziamento delle attività previste dai Fondi di cui all'articolo 7 precedente le Parti stabiliscono una quota di versamento pari a € 120,00 annui – di cui 96,00 a carico dell'impresa e 24,00 a carico del lavoratore.
2. Nel dettaglio il riparto degli oneri fra i diversi Fondi è così stabilito:
 - a) Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza – 18,00 euro annui di cui 12,00 euro a carico dell'impresa e 6,00 euro a carico del lavoratore
 - b) Fondo Welfare e Sostegno al reddito – 36,00 euro annui di cui 30,00 euro a carico dell'impresa e 6,00 euro a carico del lavoratore
 - c) Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale – 24,00 euro annui di cui 12,00 euro a carico dell'impresa e 12,00 euro a carico dei lavoratori
 - d) Fondo Osservatorio e Servizi Reali – 24,00 euro annui interamente a carico dell'impresa.
 - e) Fondo Gestione bilateralità – 18,00 euro annui interamente a carico dell'impresa
3. Le Parti, sulla base delle indicazioni dei rispettivi Comitati di indirizzo, potranno concordare ulteriori destinazioni delle risorse incassate dall'Ente al fine di concorrere al finanziamento di ulteriori iniziative purché volte a sostenere l'erogazione di servizi per i lavoratori e per le imprese.
4. Ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali laddove sottoscritti.
5. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.
6. Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.
7. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'Ente Bilaterale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le cooperative, i consorzi e le altre forme aggregate di impresa del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva.

Art. 9**Versamento dei lavoratori autonomi e dei titolari e/o famigliari
ai Fondi operanti presso l'Ente Bilaterale EBILA**

1. Per il finanziamento delle attività previste per il Fondo A.E.C. di cui all'articolo 7 precedente relativamente ai lavoratori autonomi e ai titolari e/o famigliari le Parti stabiliscono una quota di versamento pari ad Euro 120,00 - di cui 96,00 Euro a carico dell'impresa e 24,00 Euro a carico del prestatore d'opera (lavoratore autonomo e/o del titolare o famigliare aderente all'Ente).
2. La destinazione delle risorse derivanti dai versamenti è demandata al Comitato di indirizzo previsto per la gestione separata A.E.C.
3. Le predette risorse potranno confluire nei Fondi istituiti presso l'EBILA o concorrere a finanziare ulteriori iniziative definite dalle Parti.

108

**TITOLO VII
NORME FINALI****Art. 10
Norme finali**

1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale si ritroveranno con cadenza semestrale per valutare l'impatto concreto dell'intesa sullo sviluppo delle relazioni sindacali e per formulare eventuali azioni correttive o integrative alla presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 14 maggio 2015

F.AGR.I**FAPI****A.I.C.****Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA****IMPRENDITORI&IMPRESE****AS.PER.A.****ASSO.TEC F.AGR.I.****FOR.ITALY****UGL**

B.4 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i."

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
EX D.LGS. N. 81/2008 S.M.I.**

Roma 14 maggio 2015

TRA

- **Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I;**
- **Federazione Autonoma Piccole Imprese - FAPI;**
- **Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.;**
- **Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
- **IMPREDITORI&IMPRESE;**
- **Associazione Periti Agrari – AS.PER.A.;**
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC F.AGR.I.**

nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- **l'Unione Generale del Lavoro – UGL** – dall'altra parte

SI E' STIPULATO

il presente Accordo Interconfederale in materia di "Salute e Sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i." costituito da 14 articoli e n. 1 Allegato.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Interconfederale ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

PREMESSO che le organizzazioni datoriali firmatarie il presente accordo hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "FOR ITALY";

RITENUTO che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

CONSIDERATO che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

VISTO l'accordo quadro europeo sullo stesso lavoro-correlato, richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi, che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

VISTE le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

RITENUTO altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici;

CONSIDERATO che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

110

DANDO concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art. 2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

CREDENDO fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;

ASSUMENDO come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

RITENENDO che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

VALUTATA la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

RITENUTA essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

ATTESO che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

CONSIDERATE le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

CONSIDERATA la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza;

RITENUTO di sviluppare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro;

CONSIDERATO che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

CONSIDERATO che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

CONSIDERATO inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori.

tutto ciò premesso e considerato le Parti convengono

TITOLO I NORME GENERALI

Art. 1 Disposizioni generali

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema di rappresentanza riconducibile alle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del RLS e/o RLST.

2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

TITOLO II

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA RLS E RLST

Art. 2

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS e RLST)

112

1. Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori
 - 1.1. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo.
 - 1.2. Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'Organismo Paritetico Territoriale Impresa (di seguito nominato O.P.T.I) e per rispettiva competenza - laddove costituito - all'Organismo Paritetico Provinciale Impresa (di seguito nominato O.P.P.I.) il numero e i nominativi degli RLST (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli organismi paritetici provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli RLST.
2. Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori
 - 2.1. Il numero minimo dei RLS è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di RLS.
 - 2.2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 addetti che in quelle con più di 15 addetti. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i), l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
3. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
4. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti RLS rimangono in carica fino al termine

del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'Organismo Paritetico Territoriale i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

Art. 3

Elezioni, durata, attività ed espletamento dell'incarico del RLS e nomina RLST

RLS – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

113

1. Elettorato attivo e passivo

1.1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

2. Modalità elettorali

2.1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.

2.2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'Organismo Paritetico Territoriale.

3. Durata dell'incarico

3.1. Il RLS resta in carica per 3 anni.

3.2. Nel caso di dimissioni, il RLS, può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA/RSU.

3.3. Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.

3.4. In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

3.5. Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. 300/1970.

4. Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

4.1. In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, al RLS verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo

espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il RLS, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

- 4.2. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.
- 4.3. La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al RLS di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico.
- 4.4. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

5. Riunioni periodiche

- 5.1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.
- 5.2. Il RLS potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- 5.3. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione ai rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.
- 5.4. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della direzione aziendale.

6. RLST – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

- 6.1. L'incarico degli RLST avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli RLST viene individuato nei termini e secondo gli accordi che interverranno fra le parti firmatarie del presente Accordo.
- 6.2. I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.lgs. n. 81/2008, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il RLST riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del DUVRI e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai RLST le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Imprese (di seguito nominato O.P.N.I.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.

- 6.3. Qualora i RLST siano scelti tra i lavoratori delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di RLST i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti.
- 6.4. Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Ai RLST verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.
- 6.5. I RLST predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi Paritetici Territoriali e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.I. in collaborazione con gli O.P.T.I che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.T.I. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.

TITOLO III

FORMAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA SALUTE E SICUREZZA

Art. 4

Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Formazione RLS e RLST

- 1.1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
- 1.2. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
- 1.3. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
- 1.4. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e

protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

1.5. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.

1.6. La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

2. Formazione datori di lavoro

2.1 I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

2.2 Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

2.3 Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

2.4 Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.I..

2.5 La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.

TITOLO III

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 5

La valutazione dei rischi

1. Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- a) Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- b) Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c. 1. lett. a);
- c) Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);

- d) Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50- maschi/femmine);
- e) Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
- f) Mansioni e tipologia contrattuale;
- g) Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
- h) Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
- i) Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2 L'O.P.N.I. definirà il modello di schede di dettaglio.

TITOLO IV

STRESS DA LAVORO CORRELATO E FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Art. 6

Lo stress da lavoro correlato

1. In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

Art. 7

La formazione e l'informazione

1. Informazione formazione dei lavoratori

- 1.1 Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.I. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.
- 1.2 La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.
- 1.3 Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.I. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dal fondo interprofessionale individuato in materia di formazione permanente e continua.
- 1.4 Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria.

TITOLO V

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI

EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008 E S.M.I

Art. 8

Organismo Paritetico Nazionale Imprese (O.P.N.I.)

1. È istituito entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale - ed opera presso l'EBILA - l'O.P.N.I. con compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37, 38, Capo III, Titolo II, del codice civile.
2. A tal proposito le Parti convengono sul testo dello statuto allegato al presente Accordo Interconfederale sotto la lettera "a" che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
3. L'O.P.N.I., relativamente all'ambito della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, è composto da sei rappresentanti per parte sindacale e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
 - a) Indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - b) Destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo specifico per la salute e sicurezza denominato Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza;
 - c) Promozione della costituzione delle articolazioni paritetiche provinciali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
 - d) Coordinamento e monitoraggio delle attività degli Organismi Paritetici Regionali
 - e) Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - f) Elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - g) Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - h) Promozione e coordinamento di interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - i) Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - j) Raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici, delle elezioni/designazioni dei RLS e RLST, e tenuta del relativo elenco;

- k) Formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - l) Promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
4. Ai fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'O.P.N.I. predispone, in collaborazione con gli O.P.T.I.:
- a) criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;
 - b) criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
 - c) criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
 - d) i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.
5. L'O.P.N.I., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza delle articolazioni territoriali, quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Art. 9

Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.I.)

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo fra le parti recepito dal Comitato Paritetico gli O.P.T.I. operanti presso le articolazioni territoriali di EBILA, formate da 3 rappresentanti per parte sindacale e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti, l'O.P.N.I., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'articolazione regionale.
2. L'O.P.T.I. ha i seguenti compiti:
 - Favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - Elaborare, tenendo conto degli indirizzi dell'OP.N.I., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;

- Promuovere il coordinamento degli Organismi Paritetici Provinciali Impresa - O.P.P.I. laddove costituiti;
 - Svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.I. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - Trasmetterle all'O.P.N.I. le segnalazioni dei nominativi dei RLS, tenendo il relativo elenco;
3. Gli O.P.T.I. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza.

Art. 10

Formalità delle riunioni degli Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.I.)

1. Le riunioni degli O.P.T.I., saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.
2. In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore.
3. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazioni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

Art. 11

Durata dell'incarico e prerogative dei componenti degli Organismi Paritetici

1. Gli organismi paritetici - O.P.N.I., O.P.T.I. - hanno una durata di tre anni.
2. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni territoriale le funzioni degli O.P.T.I. sono svolte dall'O.P.N.I. con le modalità dallo stesso definite.
3. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

TITOLO VI

FONDO SVILUPPO SALUTE E SICUREZZA

Art. 12

Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza

1. È istituito ed opera presso l'Ente Bilaterale EBILA il "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" di seguito nominato anche semplicemente "Fondo".
2. Il Fondo viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:

- dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende che applicano i CCNL di cui al presente accordo nella misura annua pari ad € 18,00, di cui € 12,00 a carico del datore di lavoro ed € 6,00 a carico del lavoratore, ai sensi e per gli effetti del presente accordo.
 - Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
 - da altre risorse pubbliche e/o private.
3. Alla gestione del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza è deputato l'O.P.N.I. mediante apposita convenzione.
 4. Atteso che il "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti firmatarie dei singoli CCNL.
 5. Le Parti convengono sulla necessità di stabilire in sede tecnica adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione e di utilizzo delle risorse destinate al "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..
 6. Le attività degli RLST potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.
 7. Le risorse del "Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza" di cui al presente accordo saranno destinate e ripartite nel seguente modo:
 - almeno euro 9,00 per il funzionamento degli RLST;
 - fino ad euro 1,50 per spese di gestione;
 - almeno euro 3,60 per la formazione.

TITOLO VII

RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI

Art. 13

Rapporti con INAIL

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro sei mesi per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'Inail nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14 Disposizioni finali

122

1. Le Parti, entro sei mesi esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.
2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31 dicembre 2017 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 14 maggio 2015

F.AGR.I

FAPI

A.I.C.

Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

IMPRENDITORI&IMPRESE

AS.PER.A.

ASSO.TEC F.AGR.I.

FOR.ITALY

UGL

B.5 - Accordo Interconfederale 14 maggio 2015 in materia di "apprendistato"

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
IN MATERIA DI APPRENDISTATO**

Roma 14 maggio 2015

TRA

- **Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I;**
- **Federazione Autonoma Piccole Imprese - FAPI;**
- **Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.;**
- **Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA**
- **IMPREDITORI&IMPRESE;**
- **Associazione Periti Agrari – AS.PER.A.;**
- **Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC F.AGR.I.**

nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte

E

- **l'Unione Generale del Lavoro – UGL** – dall'altra parte

SI E' STIPULATO

il presente Accordo Interconfederale in materia di "Apprendistato" costituito da 10 articoli e n. 1 Allegato.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Interconfederale ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

PREMESSO che le organizzazioni datoriali firmatarie del presente accordo hanno dato vita al "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "FOR.ITALY";

PREMESSO che le parti riconoscono nell'apprendistato un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro oltre che un canale privilegiato per il collegamento tra il mondo dell'istruzione ed il mondo del lavoro, concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

CONSIDERATO che il D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato.

Atteso che il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere,
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

RITENUTO di dare piena ed immediata operatività al contratto di apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e di mestiere e di recepire quanto definito dal sopra richiamato D.Lgs. n. 167/2012 "Testo Unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge 99/2012 "Riforma del Mercato del Lavoro", dalla Legge n. 99/2013 e quanto normato dai successivi provvedimenti di legge in materia.

Ciò premesso e considerato si conviene quanto segue

TITOLO I

PREMESSE E AMBITO DI OPERATIVITA'

Art. 1

Premesse ed allegati

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Ambito di operatività

2. Il presente Accordo Interconfederale disciplina il contratto di apprendistato nelle sue diverse tipologie in tutte le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle parti firmatarie il presente accordo, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad esse aderenti.
3. Il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti di apprendistato stipulati nell'ambito della cooperazione per la figura del socio lavoratore, qualora il rapporto di lavoro sia regolato da uno dei CCNL sottoscritti dalle parti firmatarie il presente accordo, direttamente o congiuntamente alle Organizzazioni ad esse aderenti.

TITOLO II

FORMA DEL CONTRATTO – DURATA – RETRIBUZIONE E INQUADRAMENTO DELL'APPRENDISTA

Art. 3

Forma del contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:
 - il periodo di prova,
 - la prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di formazione,
 - il livello iniziale e finale di inquadramento,
 - la durata del contratto di apprendistato,
 - la figura del tutor o referente aziendale.

Art. 4**Durata del contratto di apprendistato**

1. Le durate del periodo di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai CCNL.
2. Il contratto di apprendistato può avere una durata massima di tre anni e una durata minima di sei mesi, salve eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali.
3. Per le figure professionali i cui contenuti sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima può arrivare fino a 60 mesi.

125

Art. 5**Retribuzione e inquadramento**

1. La retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai contratti collettivi. Nei contratti collettivi che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello della destinazione finale.
2. Il contratto collettivo di riferimento può determinare la retribuzione anche in percentuale rispetto a quella relativa al livello di destinazione.

TITOLO III**TUTOR E FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA****Art. 6****Il tutor dell'apprendista**

1. Il tutor o referente aziendale, se diverso dal datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista.
2. Questi deve conoscere i diritti e i doveri dell'apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa almeno di tre anni.
3. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
4. Il tutor o referente aziendale segue ed indirizza l'apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare le soluzioni più adatte.

Art. 7**La formazione dell'apprendista**

1. La formazione dell'apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa e per questo personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'apprendista stesso e delle competenze da conseguire durante il periodo di formazione.
2. La formazione teorica potrà essere finanziata avvalendosi degli strumenti bilaterali costituiti dalle parti firmatarie il presente accordo sulla base di programmi certificati dall'ente bilaterale EBILA.
3. Inoltre gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della formazione coordinata dall'ente bilaterale.
4. La formazione professionalizzante, prevista per legge, potrà essere svolta anche *on the job* ed in affiancamento e, laddove presente, potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica ai sensi di quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 e s.m.i..

TITOLO IV
IL LIBRETTO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA
E STANDARD PROFESSIONALI

Art. 8

Il libretto formativo dell'apprendista

1. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali avverrà mediante il libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa secondo format con le stesse caratteristiche in allegato al presente Accordo.
2. Il piano formativo individuale va predisposto sulla base della traccia di cui **all'allegato "a"** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 9

Standard professionali

1. Per standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai CCNL di riferimento e/o dalla classificazione dei profili professionali prevista dall'ISFOL.
2. Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in un precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore di lavoro qualora siano coerenti con le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.
3. I precedenti periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, con durata pari ad almeno 12 mesi, per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno.

4. Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato e, di conseguenza, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni.
5. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

TITOLO V NORME FINALI

Art. 10 Norme finali

127

1. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si rimanda alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, nonché a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.
2. Qualora dovessero intervenire delle modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, le stesse parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 14 maggio 2015

F.AGR.I

FAPI

A.I.C.

Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

IMPRENDITORI&IMPRESE

AS.PER.A.

ASSO.TEC F.AGR.I.

FOR.ITALY

UGL

ALLEGATO "a" ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la
Sig./ra _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Denominazione datore di lavoro: _____

Codice fiscale/Partita Iva: _____

Indirizzo sede legale: _____

Indirizzo unità operativa interessata: _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Sito _____

Attività: _____

Contratto utilizzato: _____

Legale rappresentante: (nome e cognome) _____

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome _____ Codice fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in via _____ n. _____ comune _____ ()

Recapito telefonico _____ /fax/ _____ email _____

Cittadinanza _____

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi D.lgs. n. 297/2002 _____

DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA _____

Esperienze lavorative: _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA _____ DAL _____ AL _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato _____

Nessuna certificata _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

ASPETTI NORMATIVI

Data di assunzione _____ Qualifica da conseguire _____
 Durata _____ (fare riferimento al CCNL _____)
 Orario di lavoro a tempo pieno _____
 Livello iniziale di inquadramento _____ Livello finale di inquadramento _____

TUTOR

Tutor aziendale _____ Codice fiscale _____
 Categoria/livello di inquadramento _____
 Anni di esperienza: _____ in azienda _____
 (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

CONTENUTI FORMATIVI (Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze e di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal CCNL) a) sicurezza b) qualità c) comunicazione d) contrattualistica e) organizzazione aziendale

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (SI POSSONO BARRARE PIU' OPZIONI)

- On the job Affiancamento Esercitazioni di gruppo
 Testimonianze Action learning Visite aziendali Altro _____

DATA _____

IMPRESA _____

APPRENDISTA _____

Contratto di apprendistato del Sig./ra _____
 Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato (Piano formativo individuale di dettaglio)

COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE - INSEGNAMENTO	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____

Data _____

ALLEGATO C – ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO – BUONE PRASSI

ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO

BUONE PRASSI PER LA DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA NON RICONDUCEBILE AI RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO NONCHE' PER LA VALORIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' DEGLI IMPRENDITORI E LORO FAMILIARI, DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SOCI

Roma 14 maggio 2015

Tra

- **La Filiera Agricola Italiana - F.AGR.I.** rappresentata dal Presidente Gianfranco Grieci
 - **La Federazione Autonoma Piccole Imprese - F.A.P.I.** rappresentata dal Presidente Gino Sciotto
 - **L'Associazione Italiana Cooperative - A.I.C.** rappresentata dal Presidente Giacomo Venuto
 - **Il Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA** rappresentata dal Coordinatore Alessandra Bianchi
 - **IMPRENDITORI&IMPRESE** rappresentata dal Presidente Sebastianello Lentini
 - **L'associazione Periti Agrari - AS.PER.A.** rappresentata dal Presidente Leonardo Perronace
 - **L'Associazione Tecnici F.AGR.I. – ASSO.TEC F.AGR.I.** rappresentata dal Vice Presidente Antonio Grieci nell'ambito del patto federativo **FOR.ITALY**, da una parte
- e
- **L'Unione Generale del Lavoro – UGL** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Paolo Capone

131

SI E' STIPULATO

L'accordo Economico Collettivo con le relative disposizioni regolamentari che disciplina il rapporto di lavoro non subordinato, composto da 22 articoli e da 3 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente Accordo Economico Collettivo ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

INDICE**TITOLO I****PREMESSE E SFERA DI APPLICAZIONE**

Art. 1 – Sfera di applicazione

Art. 2 – Contratto individuale

TITOLO II**DIRITTI E DOVERI**

Art. 3 – Diritti e doveri delle Parti

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4 – Trattamento economico e provvigioni

Art. 5 – Rimborso spese

TITOLO IV RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Art. 6 – Termini di preavviso per la risoluzione del contratto

Art. 7 – Risoluzione del contratto

TITOLO V INDENNITA' E TUTELE

Art. 8 – Modalità di determinazione delle indennità

Art. 9 – Malattia e infortunio

Art.10 – Gravidanza, puerperio e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro

Art. 11 – Pattuizioni individuali

TITOLO VI GLI STRUMENTI BILATERALI

Art. 12 – Ente Bilaterale per le Imprese e per i Lavoratori Autonomi - EBILA

TITOLO VII LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 13 – Salute e Sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

TITOLO VIII LA FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA

Art. 14 – Formazione permanente e continua

TITOLO IX L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 15 – Assistenza sanitaria integrativa

Art. 16 – Previdenza complementare

TITOLO X
SERVIZI PER IL CREDITO

Art. 17 – Accesso al credito e sviluppo dei servizi alle imprese e ai prestatori d'opera

TITOLO XI
PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 18 – Patto di non concorrenza per agenti e rappresentanti

TITOLO XII
CONTROVERSIE E CONCILIAZIONE

Art. 19 – Controversie e procedure di conciliazione

TITOLO XIII
LA CULTURA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA EDELEL PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS
231/01

Art. 20 – Promozione della cultura della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.lgs 231/01

TITOLO XIV
DECORRENZA CE DURATA E NORME FINALI

Art. 21 – Decorrenza e durata

Art. 22 – Norme finali

ALLEGATI:

- A) ACCORDO INTERCONFEDERALE 14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI SVILUPPO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI;
- B) ACCORDO INTERCONFEDERALE 14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI;
- C) ACCORDO INTERCONFEDERALE 14 MAGGIO 2015 IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS. 81/2008 E S.M.I..

PREMESSO che il D.lgs. n. 276 del 2003 recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", al fine di prevenire l'utilizzo fraudolento o comunque improprio delle collaborazioni coordinate e continuative ha avviato un processo di riforma della materia, finalizzato – da un lato – ad arginare i fenomeni di elusione della disciplina lavoristica e, dall'altro, a riconoscere ai collaboratori autonomi, la cui prestazione è resa in modalità coordinata e continuativa – determinati diritti e garanzie;

CONSIDERATO che, successivamente, la legge n. 92 del 2012 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" è nuovamente intervenuta in materia, ampliando il ruolo della contrattazione collettiva, con particolare riferimento alla individuazione dei compiti ritenuti meramente esecutivi o ripetitivi – per i quali viene esclusa la possibilità di individuazione del progetto richiesto dall'Art. 61 d.lgs. n. 276 del 2003 – nonché alla individuazione di tariffe minime (Art. 63 d.lgs. n. 276 del 2003);

ATTESO che il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato costituisce forma con cui il lavoratore «contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali»; Ritenuto opportuno estendere le tutele – compatibili con la natura autonoma del rapporto – anche ai suddetti lavoratori siano essi soci o non soci;

**Tutto ciò premesso e considerato
le Parti hanno convenuto quanto segue:**

**TITOLO I
PREMESSE E SFERA DI APPLICAZIONE**

**Art. 1
Sfera di applicazione**

1. Le premesse e gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo Economico Collettivo - di seguito nominato anche A.E.C. - che regola il rapporto di lavoro svolto da lavoratori autonomi e altri prestatori d'opera non dipendenti ivi compresi gli agenti e rappresentanti, instaurato con imprese e/o soggetti aderenti alle organizzazioni di rappresentanza firmatarie della presente intesa, purché tali collaborazioni si svolgano in un arco significativo di tempo; sono dunque escluse le collaborazioni occasionali ed ogni forma di prestazione di lavoro inferiore a 30 giorni; tuttavia detti collaboratori possono aderire volontariamente ai servizi resi dagli strumenti bilaterali richiamati nel presente A.E.C..
2. È inoltre esclusa la regolazione delle prestazioni rese in esecuzione di contratti con imprese strutturate (ad es., contratti di appalto) o regolate da specifiche norme di legge (ad es., contratto di agenzia, mediazione, contratti libero professionali con professionisti muniti di albo, etc.).

3. Il presente A.E.C. interviene altresì, compatibilmente con la normativa vigente, in materia di attività imprenditoriale, per valorizzare e tutelare l'attività di imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.
4. Le figure sopra richiamate sono definite nel presente A.E.C. come "prestatori d'opera".

Art. 2

Contratto individuale

1. Il Contratto Individuale dovrà essere stipulato per iscritto e contenere, oltre a quanto previsto dalla legge, l'indicazione della prestazione dedotta in contratto, il corrispettivo pattuito, la durata, nonché il richiamo al presente A.E.C..

135

TITOLO II DIRITTI E DOVERI

Art. 3

Diritti e doveri delle Parti

1. Il prestatore d'opera, nell'esecuzione dell'incarico, deve tutelare gli interessi dell'impresa presso la quale opera ed agire con lealtà e buona fede.
2. In particolare, deve adempiere l'incarico in conformità con gli obiettivi prefissati e contribuire attivamente nella valutazione della convenienza dei singoli affari; è nullo ogni patto contrario.
3. I rapporti all'interno dell'impresa devono essere improntati alla lealtà e buona fede.
4. In questa prospettiva va sostenuta ogni azione tesa a favorire la partecipazione di tutti gli attori del processo produttivo allo sviluppo dell'impresa.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 4

Trattamento economico e provvigioni

1. I lavoratori autonomi saranno compensati in base a quanto previsto da specifiche leggi ed in ogni caso, il committente dovrà corrispondere un compenso equo, avuto riguardo sia al risultato dell'opera o servizio prestato ed al lavoro prestato, sia a quanto previsto dall'Art. 2225 c.c..
2. Qualora il committente non corrisponda i ratei di trattamento economico alle scadenze temporali concordate pagherà una penale pari al 10%, su base annua, del netto da corrispondere.
3. Sulla base delle somme sopra indicate il committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti in materia previdenziale, fiscale e assicurativa a carico del lavoratore autonomo.

4. Tenuto conto di quanto previsto dall'Art. 63 D.lgs. n. 276 del 2003, il compenso corrisposto ai lavoratori autonomi deve essere proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro eseguito.
5. All'atto della erogazione del corrispettivo o di acconti il committente opererà sul compenso medesimo ai sensi dell'Art. 2, comma 26, legge n. 335 del 1995 e successive modifiche e integrazioni, e ai sensi dell'Art. 5, comma 1, D.lgs. n. 38 del 2000 le ritenute che lo stesso committente sarà tenuto a versare per conto del lavoratore autonomo.
6. Il committente, ai sensi dell'Art. 5 del d.lgs. n. 38 del 2000 sull'obbligo assicurativo dei prestatori d'opera e in ottemperanza agli obblighi previsti dal T.U. d.P.R. n. 1124 del 1965, provvede alla regolare iscrizione del prestatore d'opera e opererà, come sopra indicato, la ritenuta di un terzo del premio assicurativo.
7. Sulla base delle somme sopra indicate il committente e il prestatore d'opera in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti, sono tenuti al versamento per quanto di rispettiva competenza presso gli enti preposti delle somme dovute in materia fiscale, previdenziale e assicurativa.
8. Ai sensi dell'Art. 1748 cod. civ., laddove l'intervento di collaborazione possa essere riconducibile alla figura di agente o rappresentante, lo stesso ha diritto alla provvigione, determinata di norma in misura percentuale, su tutti gli affari conclusi durante il rapporto, quando l'operazione sia stata conclusa per effetto del suo intervento.
9. Le Parti convengono che, presso l'EBILA, è istituita una commissione bilaterale paritetica con il compito di analizzare le ulteriori problematiche connesse ai temi di cui al presente Art. formulando entro il 31 dicembre 2015 una specifica disciplina in materia.

Art. 5

Rimborso spese

1. Fatte salve le specifiche prerogative proprie della figura dell'imprenditore, dell'amministratore e socio delle singole imprese, il prestatore d'opera ha diritto al rimborso delle spese nella misura stabilita all'interno del contratto individuale.
2. Le Parti convengono che nell'ambito dello strumento bilaterale EBILA possano essere definite modalità di intervento specifiche per standardizzare a livello territoriale e di settore i rimborsi da riconoscere ai prestatori d'opera.
3. Resta fermo che tutte le somme corrisposte dall'impresa, anche se a titolo di rimborso o concorso spese, per lo svolgimento dell'attività sono computabili agli effetti dei vari istituti contrattuali e legali e sono soggette alla relativa contribuzione.
4. Le Parti convengono che, nell'ambito delle attività finanziate dall'EBILA a fronte del relativo versamento, si possano individuare specifici interventi per riconoscere ai prestatori d'opera la copertura economica relativa alle eventuali spese sostenute e documentate nell'esercizio dell'attività svolta.

TITOLO IV
RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Art. 6

Termini di preavviso per la risoluzione del contratto

1. In caso di risoluzione di un rapporto di collaborazione, la parte recedente dovrà darne comunicazione scritta all'altra parte con un preavviso della seguente misura:
 - a) *Agente o rappresentante non impegnato in esclusiva per una sola ditta*
 - tre mesi per i primi tre anni di durata del rapporto;
 - quattro mesi nel quarto anno iniziato del rapporto;
 - cinque mesi nel quinto anno iniziato del rapporto;
 - sei mesi di preavviso, dal sesto anno iniziato del rapporto.
 - b) *Agente o rappresentante impegnato in esclusiva per una sola ditta*
 - cinque mesi per i primi cinque anni di durata del rapporto;
 - sei mesi per gli anni dal sesto iniziato all'ottavo anno;
 - otto mesi dal nono anno iniziato in poi.
 - c) *Altre figure professionali:*
 - un mese
2. Le Parti convengono che, presso l'EBILA, è istituita una commissione bilaterale paritetica con il compito di analizzare le ulteriori problematiche connesse ai temi di cui al presente Art. formulando entro il 31 dicembre 2015 una specifica disciplina in materia.

Art. 7

Risoluzione del contratto di lavoro autonomo

1. In via esemplificativa e non esaustiva, in caso di contratto di lavoro autonomo, il rapporto potrà essere risolto dal committente per giusta causa nelle seguenti circostanze:
 - a) Mancato rispetto dell'obbligo alla riservatezza;
 - b) Gravi inadempienze contrattuali;
 - c) Sospensione ingiustificata della prestazione;
 - d) Commissione di reati, ivi compresi quelli previsti dall'Art. 15, legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni;
 - e) Danneggiamento o furto di beni.
2. Il prestatore d'opera può risolvere il contratto, per giusta causa, quando si verificano:
 - a) Ritardo del pagamento, da parte del committente, protrattosi per oltre 60 giorni rispetto alla scadenza contrattuale;
 - b) Gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

TITOLO V
INDENNITA' E TUTELE

Art. 8

Modalità di determinazione delle indennità

1. Le Parti convengono che, presso EBILA, é istituita una apposita commissione paritetica e bilaterale con compiti di definire - entro il 31 dicembre 2015 - le modalità di calcolo da utilizzare per l'attribuzione di indennità accessorie ai prestatori d'opera con particolare riferimento alle figure professionali degli agenti e rappresentanti.

138

Art. 9

Malattia ed infortunio

2. In caso di malattia o infortunio del prestatore d'opera che gli impedisca di svolgere l'incarico affidatogli, il rapporto di lavoro, a richiesta dell'impresa o del prestatore d'opera interessato, resterà sospeso ad ogni effetto per la durata massima di sei mesi nell'anno civile dall'inizio della malattia o dalla data dell'infortunio, intendendosi che in tale periodo l'impresa si asterrà dal procedere alla risoluzione del rapporto.
3. All'impresa è riconosciuta la facoltà di provvedere direttamente per il periodo predetto ad assicurare lo svolgimento delle attività o a dare ad altri l'incarico di esercitarle.
4. Il prestatore d'opera - agente o rappresentante - ammalato o infortunato, deve consentire, nel corso di predetto periodo, che l'impresa, o chi da questa ha ricevuto l'incarico di sostituirlo provvisoriamente, non ha diritto a eventuali compensi sui proventi degli affari conclusi nel periodo stesso, salvo pattuizioni individuali più favorevoli.
5. Le Partisi impegnano a valutare, nell'ambito dell'EBILA, la possibilità di stipulare una polizza assicurativa o di intervenire in altro modo al fine di coprire i costi derivanti al prestatore d'opera e all'impresa in conseguenza del mancato svolgimento dell'attività lavorativa, a seguito di infortunio o ricovero ospedaliero.
6. Al fine di promuovere la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 le Parti conoscono l'O.P.N.I. – Organismo Paritetico Nazionale Impresa – quale sede deputata alla gestione delle problematiche connesse.
7. Analogamente le Parti convengono sulla necessità di contrastare le azioni riferite allo stress da lavoro correlato individuando nell'OPNI la sede appropriata per lo sviluppo di azioni conseguenti.

Art. 10

Gravidanza, puerperio
e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

1. Le Parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita – lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità – paternità responsabili.
2. Le parti, relativamente alla maternità, demandano alla nuova disciplina introdotta dalla legge 10 dicembre 2014 n. 183 e dal relativo schema di decreto legislativo.
3. In caso di gravidanza e puerperio del prestatore d'opera il rapporto di lavoro, a richiesta dell'impresa o del prestatore d'opera interessato, resterà sospeso ad ogni effetto per la durata massima di dodici mesi nell'anno civile all'interno dei quali deve collocarsi la data del parto, intendendosi che in tale periodo l'impresa si asterrà dal procedere alla risoluzione del rapporto.
4. La disposizione di cui al comma precedente trova applicazione anche in caso di adozione o affidamento di minore. In tal caso entro il periodo di dodici mesi deve rientrare la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.
5. Nei casi di interruzione della gravidanza, regolati dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194 il rapporto resterà sospeso ad ogni effetto, su richiesta del prestatore d'opera, per un periodo massimo di 5 mesi.
6. Il prestatore d'opera - agente o rappresentante - in gravidanza o puerperio, deve consentire, nel corso di predetto periodo, che l'impresa, o chi da questa ha ricevuto l'incarico di sostituirlo provvisoriamente, non ha diritto a eventuali compensi sui proventi degli affari conclusi nel periodo stesso, salvo pattuizioni individuali più favorevoli.
7. Le Parti si impegnano a valutare, nell'ambito dell'EBILA, la possibilità di stipulare una polizza assicurativa o di intervenire in altro modo al fine di coprire i costi derivanti al prestatore d'opera e all'impresa in conseguenza del mancato svolgimento dell'attività lavorativa, a seguito di gravidanza o puerperio.

Art. 11

Pattuizioni individuali

1. Il presente A.E.C. non sostituisce le pattuizioni individuali eventualmente più favorevoli per il prestatore d'opera.

TITOLO VI

GLI STRUMENTI BILATERALI

Art. 12

Ente bilaterale per le imprese e i lavoratori autonomi - EBILA

1. Presso EBILA sono istituiti i seguenti fondi a gestione separata:
 - Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza la cui gestione è assicurata dall'OP.N.I.
 - Fondo Welfare e Sostegno al reddito
 - Fondo Osservatorio e Servizi reali

- Fondo Sviluppo contrattazione
 - Fondo Gestione bilateralità
2. Relativamente ai versamenti derivanti dall'applicazione del presente A.E.C. è istituito il "Fondo A.E.C." a gestione separata alimentato dal contributo annuale di € 120,00 - di cui 96,00 € a carico dell'impresa e 24,00 € a carico del prestatore d'opera.
 3. La destinazione delle risorse derivanti dai versamenti di cui al comma precedente è demandata al Comitato di indirizzo composto pariteticamente dalle Parti sottoscrittrici del presente A.E.C. previsto per la gestione separata del Fondo stesso.
 4. Le predette risorse potranno confluire nei Fondi istituiti presso l'EBILA o concorrere a finanziare ulteriori iniziative definite dalle Parti.
 5. In applicazione del presente A.E.C., i prestatori d'opera, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, sono iscritti alla relativa "gestione separata dell'EBILA" la cui regolamentazione è demandata agli organi amministrativi dell'ente sulla base di indirizzi definiti dalle Parti sociali stipulanti il presente A.E.C..

TITOLO VII

LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

1. Le Parti firmatarie del presente A.E.C., al fine di migliorare le condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. di cui all'allegato "C".
2. A tal proposito le Parti firmatarie convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'O.P.N.I.

TITOLO VIII

LA FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA

Art. 14

Formazione permanente e continua

1. Le Parti stipulanti il presente A.E.C. ritenendo il tema della formazione strategico per lo sviluppo dell'attività di impresa e per la valorizzazione e qualificazione delle risorse umane, si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle stesse Parti, in alternativa, ad aderire a fondi già esistenti.

2. Le Parti ritengono altresì che il tema della formazione permanente e continua sia un valore da estendere non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche alle figure professionali dei prestatori d'opera e agli imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.

TITOLO IX

LA SANITA' INTEGRATIVA E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 15

Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti stipulanti il presente A.E.C. si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle stesse Parti, in alternativa, ad aderire a fondi già esistenti.
2. Le Parti ritengono altresì che il tema dell'assistenza sanitaria integrativa rappresenti un'opportunità da estendere non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche alle figure professionali dei prestatori d'opera e degli imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.

Art. 16

Previdenza complementare

1. Le Parti stipulanti il presente A.E.C. si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo promosso dalle stesse Parti, in alternativa, ad aderire a fondi già esistenti.
2. Le Parti ritengono altresì che in materia di previdenza complementare si possano trovare opportune sinergie estendendo tale servizio non solo ai lavoratori dipendenti ma anche alle figure professionali dei prestatori d'opera nonché agli imprenditori e loro familiari, amministratori e soci.

TITOLO X

I SERVIZI PER IL CREDITO

Art. 17

Accesso al credito e sviluppo dei servizi alle imprese e ai prestatori d'opera

1. Le Parti stipulanti il presente A.E.C. si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie dei prestatori d'opera al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.
2. All'interno dell'EBILA le Parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il 31.12.2015.
3. Analogamente le Parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle Parti firmatarie il presente A.E.C..

4. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente Articolo.

TITOLO XI PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 18

Patto di non concorrenza per agenti e rappresentanti

1. Con riferimento all'Art. 1751 bis c.c. e fermo restando quanto ivi stabilito, a fronte del patto di non concorrenza post contrattuale, l'agente o rappresentante avrà diritto ad una specifica indennità di natura non provvisoria della durata massima di due anni e da definirsi nell'ambito del contratto individuale.
2. La regolamentazione di tale istituto è demandata dalle Parti ad apposita commissione paritetica bilaterale da istituirsi presso EBILA.
3. Le organizzazioni sindacali danno atto che la natura del compenso del patto di non concorrenza previsto dall'Art. 1751 bis del codice civile è complementare per l'agente di commercio alla natura di indennità prevista dall'Art. 1751 del codice civile.

TITOLO XII CONTROVERSIE E CONCILIAZIONE

Art. 19

Controversie e procedure di conciliazione

1. Le Parti stipulanti si riservano di istituire una Commissione nazionale paritetica specifica operante presso EBILA per l'esame e la definizione delle controversie circa l'interpretazione e l'applicazione del presente A.E.C..
2. In relazione alle previsioni di cui all'Art. 410 e seguenti del codice di procedura civile ed alle vigenti disposizioni in materia che specificano le regole concernenti la composizione delle controversie nelle materie di cui all'Art. 409 c.p.c., le Parti stipulanti convengono sull'utilità e sull'importanza delle procedure stragiudiziali di conciliazione, che si propongono l'obiettivo di ridurre il ricorso agli interventi della giurisdizione statale.
3. Le Parti stipulanti convengono pertanto sull'esigenza di contenere l'area della conflittualità giudiziale, favorendo il ricorso alla conciliazione.
4. Le Parti convengono di costituire una commissione per definire, con apposito regolamento, una procedura di conciliazione da proporre alle Parti firmatarie per la determinazione di competenza entro 6 mesi dalla firma dell'A.E.C..

TITOLO XIII**LA CULTURA DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS
231/01****Art. 20****Promozione della cultura della responsabilità amministrativa
delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/01**

1. Le Parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'EBILA il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente AEC per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.
2. Le Parti convengono altresì di assegnare all'EBILA, nell'ambito di apposito comitato tecnico, il compito di validare i modelli organizzativi adottati dalle imprese sulla base delle linee guida da adottarsi per le imprese aderenti alle organizzazioni firmatarie della presente intesa.

143

TITOLO XIV**DECORRENZA E DURATA E NORME FINALI****Art. 21****Decorrenza e durata**

1. Il presente A.E.C. entra in vigore contestualmente alla sua sottoscrizione e, ferme restando le diverse decorrenze specificamente previste per determinati istituti, scadrà il 31.12.2017.
2. Ove non venga disdetto in forma scritta da una delle Parti con un preavviso di sei mesi, si intenderà rinnovato di anno in anno.
3. In caso di regolare disdetta, esso resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo accordo.

Art. 22**Norme finali**

1. Qualora, in qualunque momento della durata del presente A.E.C., venisse intrapresa un'azione legislativa tendente a modificare le clausole dell'accordo stesso, le Parti impegnano - su invito di una di esse - a riunirsi immediatamente per concertarsi sui provvedimenti da adottare perché la sostanza e lo spirito del presente A.E.C. ed in particolare il complesso degli oneri da esso derivanti, non subiscano modificazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma 14 maggio 2015

F.AGR.I

UGL

FAPI

A.I.C.

Coordinamento Associazioni Territoriali SISTEMA INDUSTRIA DELL'AREA VASTA

IMPRENDITORI&IMPRESE

AS.PER.A.

ASSO.TEC F.AGR.I.

FOR.ITALY