

**CIFA**  
**AIO**  
**FIALS**  
**CONFSAL**

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
per i Dipendenti degli Studi  
Odontoiatrici e Medico Dentistici**

**Triennio economico e normativo 1 marzo 2017 – 29 febbraio 2020**



**Roma – 30 marzo 2017**



**Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL rivendicano la proprietà intellettuale del testo contrattuale riservandosi di intraprendere ogni azione necessaria alla tutela dei propri diritti nei confronti di chi opererà una riproduzione totale o parziale dello stesso al fine di riproporne i contenuti in altri CCNL**

## COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 30 del mese di marzo 2017 presso la sede della CONF.S.A.L. in Roma, V.le Trastevere n. 60 si sono riunite le seguenti OO.SS.:

**CIFA, Confederazione Italiana Federazioni Autonome**, rappresentata dal suo Presidente, Andrea Cafà e da una delegazione composta dal Dr Roberto Nicoletti, dall' Avv. Natale Manlio Sortino e dal Dr Salvatore Vigorini che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate alle proprie federazioni ed applicanti il presente contratto collettivo, demanda alle proprie Federazioni di categoria sotto specificate;

**A.I.O, Associazione Italiana Odontoiatri**, rappresentata dal Presidente Nazionale Dr. Fausto Fiorile e con una delegazione composta dal Dr. Pierluigi Delogu, dal Dr. Sebastiano Rosa e dal Rag. Paolo Barbaglia, Consulente del Lavoro, che assumono la gestione operativa degli qui strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

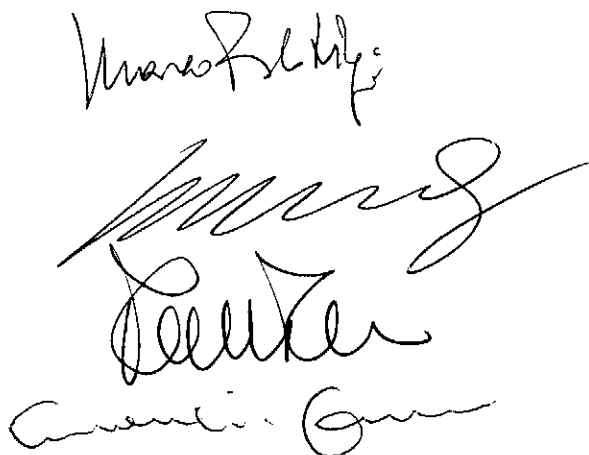
E

**CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi, che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, demanda alla propria Federazione di categoria sotto specificata;

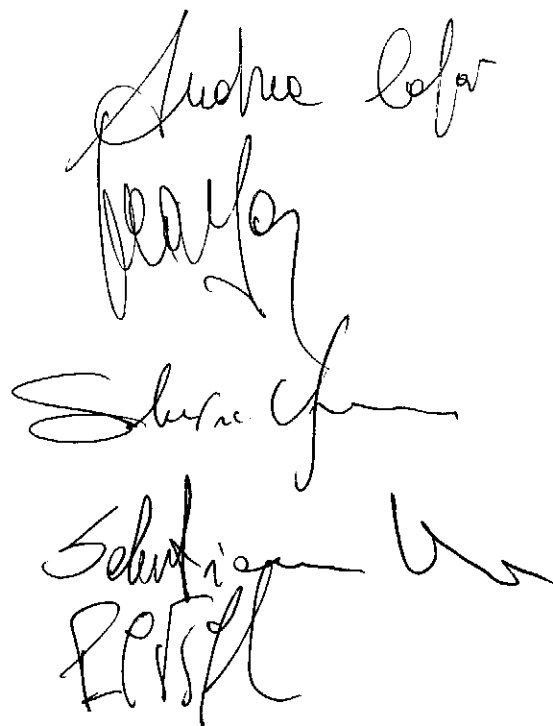
**FIALS - CONFSAL, Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità** rappresenta dal Segretario Generale, Giuseppe Carbone , che assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

per addivenire ad una intesa, per la sottoscrizione del C.C.N.L. dei dipendenti degli studi odontoiatrici e medico dentistici .

Dopo un ampio dibattito le suddette Parti, nella propria autonomia negoziale ed organizzativa, hanno inteso sottoscrivere il presente Contratto Collettivo.



Handwritten signatures of representatives from CIFA, A.I.O, and CONFSAL.



Handwritten signatures of representatives from FIALS - CONFSAL.

## **PARTE PRELIMINARE**

### **PREMESSA**

I presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra gli Studi Professionali degli Odontoiatri e dei Medici Dentisti ed il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Con il presente CCNL si vuole dare l'avvio ad una nuova stagione di relazioni sindacali che porti alla costituzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di favorire azioni significative in materia di politiche attive, flessibilità, erogazioni salariali legate ad incrementi della produttività, efficienza organizzativa, costante adeguamento delle competenze e welfare.

Per perseguire tale obiettivo, le Parti ritengono che, seppur la contrattazione collettiva nazionale debba continuare a svolgere un ruolo centrale, si rende necessario il superamento della rigidità della stessa, delegando la regolamentazione di molti aspetti ad una contrattazione decentrata di tipo territoriale o aziendale.

Il presente C.C.N.L. dovrà fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà professionali e territoriali del Paese, considerato anche il fondamentale ruolo degli Studi Medici della specifica area sanitaria nel contesto economico-sociale, per il volume del valore prodotto, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata, per la capillare diffusione nel territorio e per lo sviluppo delle economie territoriali. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, del federalismo, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, ed è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Le Parti si impegnano, altresì, a promuovere un moderno sistema di bilateralità orientato a diminuirne i costi, ad ottimizzare ed efficientare l'attività bilaterale stessa, a migliorare le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, a monitorare gli andamenti del mercato del lavoro e a favorire il costante adeguamento delle competenze.

In particolare, data la complessità del settore rappresentato, le Parti individuano nella bilateralità l'ambito nel quale far convergere, ai fini di un loro superamento, le molteplici esigenze degli Studi dei Medici Dentisti e degli Odontoiatri e dei rispettivi lavoratori, sia in forma singola che aggregata, fornendo così risposte immediate alle singole realtà territoriali.

L'obiettivo perseguito dalle Parti è quello di rendere la bilateralità ambito privilegiato di aggregazione nel quale promuovere in favore dei propri lavoratori azioni positive in materia di welfare, adeguamento delle competenze, produttività e nuove forme di sostegno al reddito fino ad oggi prerogativa esclusiva delle grandi aziende.

In tal senso già in passato le Parti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti normativi e produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, capaci di saper offrire nuove opportunità a imprese e lavoratori.

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di

*CCNL per i dipendenti degli Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici*

interventi coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro.

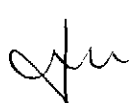
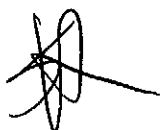
A tal fine si ritiene opportuno promuovere e valorizzare tutti gli strumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale EPAR il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro nonché di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento di obiettivi quali: l'inserimento e il reinserimento occupazionale nel settore di riferimento; l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti; l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo; il sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze.

Nel rispetto delle reciproche prerogative, le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno del settore e dei rispettivi lavoratori promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze degli Studi dei Medici Dentisti e degli Odontoiatri, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Studi professionali Odontoiatrici e dei Medici Dentisti che qui di seguito si riporta.



## INDICE

### PARTE PRIMA

#### TITOLO I – Disposizioni preliminari

Art. 1 – Allineamento contrattuale .....	10
Art. 2 – Rinvii ad altra contrattazione .....	10
Art. 3 – Modello contrattuale .....	11
Art. 4 – Decorrenza e durata .....	11
Art. 5 – Procedure per la disdetta .....	11

#### TITOLO II – Campo di applicazione

Art. 6 – Definizione di studio odontoiatrico e medico dentistico .....	11
Art. 7 – Definizione di ambulatorio e/o struttura sanitaria. ....	11

### PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI

#### TITOLO I – Livelli di contrattazione

Art. 8 – Contrattazione collettiva nazionale .....	12
Art. 9 – Procedure per il rinnovo .....	12
Art. 10 – Diritti di informazione e consultazione nazionale .....	12
Art. 11 – Secondo livello di contrattazione .....	12
Art. 12 – Procedura per il rinnovo della contrattazione di secondo livello .....	13
Art. 13 – Diritti di informazione e consultazione territoriale .....	13
Art. 14 – Benefici fiscali accordi di secondo livello .....	13
Art. 15 – Materie delegate alla contrattazione di secondo livello .....	14
Art. 16 – Gestione dei conflitti .....	15
Art. 17 – Controversie collettive interpretative .....	16
Art. 18 – Autoregolamentazione del diritto di sciopero .....	16
Art. 19 – Contributo assistenza contrattuale .....	16

#### TITOLO II – Diritti sindacali

Art. 20 – Rappresentanza sindacale .....	17
Art. 21 – Rappresentanze sindacali aziendali RSA .....	17
Art. 22 – Rappresentanze sindacali unitarie RSU .....	18
Art. 23 – Referendum .....	18
Art. 24 – Assemblea .....	18
Art. 25 – Trattative sindacali .....	18

#### TITOLO III – Diritti individuali

Art. 26 – Divieto di discriminazioni .....	19
Art. 27 – Azioni positive .....	19
Art. 28 – Tutela delle convinzioni etico-religiose .....	19
Art. 29 – Lotta alle discriminazioni .....	19
Art. 30 – Politiche inclusive .....	20
Art. 31 – Tutela della privacy .....	20
Art. 32 – Tutela delle condotte personali .....	20
Art. 33 – Attività di controllo delle condotte .....	20

#### TITOLO IV – Composizione delle controversie

Art. 34 – Conciliazione controversie in sede sindacale .....	20
Art. 35 – Rimandi operativi .....	20
Art. 36 – Risoluzione della lite in via arbitrale .....	20

### PARTE TERZA – RAPPORTO DI LAVORO

#### TITOLO I – Costituzione del rapporto di lavoro

##### Capo I – Assunzione

Art. 37 – Assunzione – requisiti per l'accesso .....	22
Art. 38 – Classificazione del personale.....	22
Art. 39 – Lavoratori di primo ingresso .....	26
Art. 40 – Regime del reimpiego .....	27
Art. 41 – Periodo di prova .....	28
Art. 42 – Anzianità di servizio e passaggi di livello .....	28
Art. 43 – Mansioni lavorative e passaggi di livello .....	29

##### Capo II – Retribuzione

Art. 44 – Normale retribuzione .....	30
Art. 45 – Tipologie di retribuzione .....	30
Art. 46 – Retribuzione mensile, giornaliera oraria .....	30
Art. 47 – Paga base nazionale .....	30
Art. 48 – Assorbimenti .....	30
Art. 49 – Indennità di cassa e maneggio di denaro .....	31
Art. 50 – Scatti di anzianità .....	31
Art. 51 – Elemento retributivo territoriale.....	31
Art. 52 – Tredicesima mensilità .....	31
Art. 53 – Premio ferie.....	32

##### Capo III – Orario di Lavoro

Art. 54 – Articolazione dell'orario di lavoro .....	32
Art. 55 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro .....	33
Art. 56 – lavoro straordinario .....	33
Art. 57 – Lavoro notturno .....	34
Art. 58 – Lavoro festivo .....	34
Art. 59 – Banca ore .....	34
Art. 60 – Modalità di fruizione .....	35
Art. 61 – Pausa pranzo.....	35
<b>TITOLO II – Gestione del rapporto di lavoro</b>	
<b>Capo I – Riposi, festività, permessi e congedi</b>	
Art. 62 – Riposi settimanali, festività e riposi retribuiti .....	35
Art. 63 – Permessi retribuiti ROL .....	36
Art. 64 – Permessi per decesso e grave infermità .....	36
Art. 65 – Congedi per gravi motivi familiari .....	37
Art. 66 – Congedo e permesso per handicap .....	37
Art. 67 – Congedo matrimoniale .....	38
Art. 68 – Congedo per la formazione .....	38
Art. 69 – Aspettativa .....	39
Art. 70 – Diritto allo studio .....	39
<b>Capo II – Ferie e assenze</b>	
Art. 71 – Ferie .....	40
Art. 72 – Assenze per forza maggiore .....	40
<b>Capo III – Genitorialità</b>	
Art. 73 – Astensione obbligatoria per maternità .....	40
Art. 74 – Astensione obbligatoria per paternità .....	41
Art. 75 – Congedi parentali .....	41
Art. 76 - Part-time dopo la gravidanza .....	42
<b>Capo IV – Malattia e infortuni</b>	
Art. 77 – Malattia .....	42
Art. 78 – Obblighi del lavoratore .....	42
Art. 79 – Periodo di comportamento .....	43
Art. 80 – Malattie oncologiche .....	43
Art. 81 – Trattamento economico per malattia .....	44
Art. 82 – Aspettativa non retribuita per malattia .....	44
Art. 83 – Cessione di ferie per malattia .....	45
Art. 84 – Infortunio .....	45
<b>Capo V – Sicurezza e prevenzione</b>	
Art. 85 – Attuazione normativa .....	45
Art. 86 – RLS Responsabile dei lavoratori per la sicurezza .....	46
Art. 87 – Adempimenti attuativi .....	46
<b>Capo VI – Trasferte e trasferimenti</b>	
Art. 88 – Trasferte .....	46
Art. 89 – Trasferimento .....	46
Art. 90 – Distacco .....	47
Art. 91 – Reperibilità .....	47
<b>Capo VII – Gestione disciplinare</b>	
Art. 92 – Diritti del lavoratore .....	47
Art. 93 – Doveri del lavoratore .....	48
Art. 94 – Divieto di concorrenza .....	48
Art. 95 – Riservatezza .....	48
Art. 96 – Provvedimenti disciplinari .....	48
Art. 97 – Ammonizione verbale .....	49
Art. 98 – Ammonizione scritta .....	49
Art. 99 – Multa .....	50
Art. 100 – Sospensione .....	50
Art. 101 – Licenziamento disciplinare .....	50
<b>Capo VIII – Retribuzione accessoria</b>	
Art. 102– Strumenti retributivi accessori .....	51
Art. 103 – Area di validità .....	51
Art. 104 – Indennità sostitutiva del servizio di mensa .....	51
Art. 105 – Indennità trasporti urbani .....	51
<b>TITOLO III – Cessazione del rapporto di lavoro</b>	
Art. 106 – Fattispecie risolutorie .....	52
Art. 107 – Morte del lavoratore.....	52
Art. 108 – Dimissioni .....	52
Art. 109 – Licenziamento per giustificato motivo .....	52
Art. 110 – Licenziamento per giusta causa .....	53
Art. 111 – Preavviso .....	53
Art. 112 – Trattamento di fine rapporto (TFR) .....	54
Art. 113 – Anticipo TFR .....	54


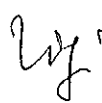
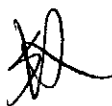
Art. 114 – Pagamento TFR .....	55
<b>PARTE QUARTA – CONTRATTI ATIPICI</b>	
<b>TITOLO I – Apprendistato</b>	
Art. 115– Disciplina dell'Apprendistato .....	55
Art. 116 – Forma e durata minima del contratto .....	55
Art. 117– Limiti numerici .....	56
Art. 118– Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica .....	56
Art. 119 – Apprendistato professionalizzante .....	57
Art. 120– Apprendistato di alta formazione e ricerca .....	58
Art. 121 – Disciplina del rapporto .....	59
Art. 122 – Periodo di prova .....	59
Art. 123 – Obblighi del datore di lavoro .....	59
Art. 124 – Doveri dell'apprendista .....	59
Art. 125 – Trattamento normativo .....	60
Art. 126 – Livelli di inquadramento e trattamento economico .....	60
Art. 127 – Malattia dell'apprendista .....	61
Art. 128 – Infortunio dell'apprendista .....	61
Art. 129 – Obblighi di comunicazione .....	61
Art. 130 – Rinvio alla legge .....	61
<b>TITOLO II – Collaborazioni Coordinate e Continuative</b>	
Art. 131 – Requisiti di applicabilità .....	62
Art. 132 – Disciplina del rapporto .....	62
Art. 133 – Modalità di erogazione della prestazione .....	62
Art. 134 – Cause di sospensione del rapporto .....	62
Art. 135 – Durata del rapporto .....	63
Art. 136 – Compensi .....	63
Art. 137 – Risoluzione del rapporto .....	63
Art. 138 – Monitoraggio e certificazione dei contratti .....	63
<b>TITOLO III – Contratto di somministrazione</b>	
Art. 139 – Sfera di applicabilità .....	64
<b>TITOLO IV – Lavoro intermittente</b>	
Art. 140 – Definizione contratto di lavoro intermittente .....	64
Art. 141 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente .....	64
Art. 142 – Assunzione .....	65
Art. 143 – Indennità di disponibilità .....	65
Art. 144 – Retribuzione .....	66
<b>TITOLO V – Lavoro a tempo determinato</b>	
Art. 145 – Apposizione del termine .....	66
Art. 146 – Proroghe e rinnovi .....	67
Art. 147 – Proporzione numerica .....	67
Art. 148 – Periodo di prova .....	67
Art. 149 – Trattamento economico .....	67
Art. 150 – Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione .....	68
Art. 151 – Diritto di precedenza .....	68
<b>TITOLO VI – Contratto a tempo parziale</b>	
Art. 152 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale .....	68
Art. 153 – Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale .....	68
Art. 154 – Clausole elastiche .....	68
Art. 155 – Prestazioni supplementari e straordinarie .....	69
Art. 156 – Trattamento economico e normativo .....	70
Art. 157 – Periodo di comporta per malattia .....	70
Art. 158 – Trasformazione del rapporto .....	70
Art. 159 – Consistenza dell'organico aziendale .....	70
Art. 160 – Diritto di precedenza .....	71
Art. 161 – Lavoro agile .....	71
<b>PARTE QUINTA – BILATERALITA'</b>	
Art. 162 – Ente Bilaterale Nazionale EPAR .....	72
Art. 163 – Enti bilaterali territoriali .....	73
Art. 164 – Commissioni di indirizzo settoriale CIS .....	73
Art. 165 – Organismi paritetici .....	73
Art. 166 – Commissioni di conciliazione .....	74
Art. 167 – Commissioni di certificazione .....	74
Art. 168 – Osservatorio nazionale .....	75
Art. 169 – Osservatori territoriali .....	75
Art. 170 – Funzionamento EPAR .....	75
Art. 171 – Finanziamento Ente Bilaterale EPAR .....	76
Art. 172 – Finanziamento enti territoriali .....	76
Art. 173 – Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom .....	76
Art. 174 – Fondo di solidarietà .....	76



Art. 175 – Fondo integrativo assistenza sanitaria ..... 77  
Art. 176 – Fondo welfare ..... 77  
**PARTE SESTA – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**  
Art. 177 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo ..... 77

**Allegati**

- a) *Tabelle retributive*
- b) *Piano formativo individuale per apprendisti*
- c) *Piano formativo lavoratori di primo ingresso e lavoratori in regime di reimpiego*



## PARTE PRIMA

### **Titolo I – Disposizioni preliminari**

#### **Art. 1 – Allineamento contrattuale**

Per le aziende che, aderendo ad una delle Organizzazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL, intendano applicare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli studi odontoiatrici e medico-dentistici ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, sono previste le seguenti – inderogabili – norme di allineamento contrattuale:

**Inquadramento contrattuale:** il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso lo Studio, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL.

**Allineamento retributivo:** in attuazione del divieto di riduzione della retribuzione complessiva, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento economico complessivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto, ovvero la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata. Ne consegue che la nuova retribuzione sarà composta dalle seguenti voci: dalla Paga Base Nazionale Mensile dovuta per 14 mensilità/anno solare di servizio prestato; dall'Elemento Retributivo Territoriale spettante per 12 mensilità/anno solare; dai trattamenti previsti dalla eventuale Contrattazione di Secondo Livello; da un eventuale importo a titolo di "superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente dovuto.

**Allineamento normativo:** i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti ad personam fino alla scadenza del CCNL di provenienza, da quella data, al lavoratore sarà integralmente applicata la normativa del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

È, altresì, facoltà dello Studio di concordare l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva denominata "rinuncia benefici contrattuali" che risarcisca le eventuali e più favorevoli condizioni normative rinunciate.

Le Parti concordano sull'importanza che l'allineamento contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantire la correttezza, gravano la corretta applicazione e validità del presente CCNL con l'obbligo, in capo alle aziende, di certificare gli adempimenti connessi al presente articolo con l'EPAR.

*Nota a verbale*

*Resta inteso che al lavoratore potranno sempre essere riconosciute condizioni di miglior favore sia a tempo sia senza limite temporale pre fissato.*

#### **Art. 2 – Rinvii ad altra contrattazione**

Le Parti contraenti ribadiscono che il presente CCNL demanda la gestione condivisa di alcune materie, tra le quali:

- Concertazione;
- Modelli Contrattuali;
- Rappresentatività;
- Apprendistato;

- Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Bilateralità;

agli accordi interconfederali sottoscritti tra Cifa e Confsal.

Le Parti stabiliscono che i contenuti di detta contrattazione interconfederale siano automaticamente recepiti all'interno del presente CCNL.

### **Art. 3 – Modello contrattuale**

L'attuale modello contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

### **Art. 4 – Decorrenza e durata**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici decorre dalla data del 1 marzo 2017 e scade il 29 febbraio 2020.

### **Art. 5 – Procedure per la disdetta**

Ciascuna Parte potrà dare disdetta del presente CCNL mediante comunicazione con lettera A/R da inviarsi a tutte le Parti sottoscrittrici ed all'Ente Bilaterale EPAR. La comunicazione andrà inviata con un preavviso di mesi sei.

## **TITOLO II – Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina, in via unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra gli studi odontoiatrici e medico dentistici, sia in forma singola che associata, ed il loro personale dipendente.

### **Art. 6 – De finizione di Studio Odontoiatrico e Medico Dentistico**

Lo studio medico o odontoiatrico è l'ambiente in cui svolge la propria attività il professionista abilitato, ed è caratterizzato dalla prevalenza del suo apporto professionale ed intellettuale rispetto alla disponibilità di beni, strumenti e accessori

### **Art. 7 – De finizione di Ambulatorio e/o Struttura Sanitaria**

Per ambulatorio si intende un ambiente in cui esiste una complessa organizzazione di lavoro, beni e servizi assimilabile al concetto di impresa, per cui l'apporto del professionista è soltanto uno degli elementi che ne fanno parte. Al concetto di ambulatorio è assimilabile quello di "struttura sanitaria", intesa come organizzazione complessa nella quale i fattori produttivi sono organizzati sul modello dell'impresa.

## **PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI**

### **TITOLO I – Livelli di Contrattazione**

Le Parti stabiliscono che i livelli di contrattazione sono due:

- Contrattazione Collettiva Nazionale
- Contrattazione Collettiva Territoriale o Aziendale

### **Art. 8 – Contrattazione Collettiva Nazionale**

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

### **Art. 9 – Procedure per il rinnovo**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale; in caso di prolungamento delle trattative oltre la data del 29 giugno 2020, ai lavoratori sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

### **Art. 10 – Diritti di Informazione e Consultazione Nazionale**

Le Parti si impegnano ad effettuare annualmente una verifica dell'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale dei settori regolamentati dal presente CCNL. In tale occasione saranno oggetto di esame congiunto lo stato dei livelli occupazionali, le eventuali ricadute conseguenti a processi di innovazione tecnologica, le eventuali ricadute conseguenti al manifestarsi di dinamiche di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'andamento delle azioni di politica attiva, l'efficacia delle azioni formative, la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello sottoscritti e l'andamento delle politiche di welfare e di sostegno al reddito. Le relazioni di livello nazionale saranno regolate all'interno del CIS-N (Comitato di Indirizzo Settoriale) dell'Ente Bilaterale EPAR, composto dai rappresentanti delle Parti sottoscrittrici. Le procedure di funzionamento del CIS-N sono quelle determinate dal Regolamento EPAR.

### **Art. 11– Secondo Livello di Contrattazione**

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli;

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto;

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei

criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.

Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dall'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale EPAR, ad oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

#### **Art. 12 – Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello**

Al fine di avviare le trattative per il rinnovo del secondo livello di contrattazione la piattaforma sarà presentata in tempo utile, due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

#### **Art. 13 – Diritti di Informazione e Consultazione Territoriale**

Le relazioni a livello territoriale o aziendale sono attuate in applicazione del presente contratto collettivo e mirano ad aumentare il livello di informazione e il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte aziendali. Annualmente le Parti esamineranno l'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale a livello territoriale o aziendale cercando di elaborare indirizzi utili alla risoluzione delle criticità che interessano particolari ambiti produttivi e lavorativi.

#### **Art. 14 – Benefici fiscali accordi di II livello**

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

linzi

### **Art. 15 – Materie delegate alla contrattazione di secondo livello**

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese, anche peggiorative, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive.

Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Maggiore occupazione
- Qualità dei contratti di lavoro;
- Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- Emersione del lavoro irregolare;
- Incrementi di competitività e di salario;
- Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali;
- Investimenti e avvio di nuove attività;

Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione;
- pagamento della tredicesima e del premio ferie in ratei mensili;
- trasformazione del premio ferie in premio di produttività;
- diverso trattamento degli aumenti periodici di anzianità;
- diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
- indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
- politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;
- orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore
- determinazione dei turni feriali;
- modalità di assegnazioni del carico di lavoro;
- individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di lavoro a tempo parziale;
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- intervallo per la consumazione dei pasti;
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
- articolazione dei turni di riposo settimanale;
- istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale;
- diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative;
- pari opportunità – lavoro femminile – conciliazione tempi vita e lavoro;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- welfare e assistenza sanitaria integrativa;
- disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'Ente Bilaterale;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla

- individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
- diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso;
- definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro;
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- mensa o buoni pasto ;
- adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
- definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del CCNL;
- eventuali restrizione riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell'occupazione.

#### Art. 16 – Gestione dei conflitti

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni sindacali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi per le imprese e per i lavoratori, le Parti sottoscrittrici osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate, secondo la ripartizione tra vertenze nazionali (A) e vertenze territoriali/aziendali (B).

##### A. Controversie nazionali

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra CIFA e CONFSAL, escludendo durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale. È esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991 e s.m.i.

L'intero procedimento deve concludersi, indipendentemente dall'esito, entro trenta giorni, trascorsi i quali le Parti saranno libere di agire secondo il proprio interesse.

##### B. Livello regionale

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più aziende di una stessa regione, le Segreterie territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie, congiuntamente o singolarmente, chiederanno l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i dieci giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'EPAR attiverà il competente CIS-N per il tentativo di risoluzione della vertenza.

Dopo dieci giorni lavorativi, quale che sia l'esito del confronto, le Parti saranno libere di agire secondo interesse.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

### **Art. 17 – Controversie collettive interpretative**

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive interpretative il ricorso al lodo arbitrale da parte del CIS-N.

Le Parti potranno avvalersi, altresì, del supporto della Commissione di Conciliazione Nazionale. Se trascorsi 30 giorni le Parti non troveranno un accordo, saranno libere di agire secondo interesse.

### **Art. 18 – Autoregolamentazione del diritto di sciopero**

Le Parti con il presente CCNL si pongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali, e l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori.

Il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali offre un forte contributo di chiarezza attraverso l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero ed esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti. Le Parti sottoscrittrici demandano all'EPAR la definizione di un Codice di condotta.

### **Art.19 – Contributo Assistenza Contrattuale**

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura dell'1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CIFA e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR .

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CIFA reperibili sul sito internet della stessa.

Per la copertura delle spese di contrattazione e stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Associazioni Sindacali firmatarie, CONFISAL e FIALS, hanno determinato a carico dei Lavoratori, alle OO.SS. firmatarie, una quota di assistenza contrattuale fissata in 10,00 Euro (dieci/00 €) che, le aziende tratterranno sulle competenze del mese di dicembre e verseranno sul c/c bancario intestato a FIALS, che sarà comunicato sul sito internet dell'Organizzazione Sindacale e su quello dell'EPAR, con la seguente causale: PAGAMENTO QUOTE ASSISTENZA CONTRATTUALE LAVORATORI AZIENDA (NOME IMPRESA), trascorsi tre mesi nei quali è garantito il diritto di recesso ai lavoratori che non intendano pagare detto contributo.



## TITOLO III – Diritti sindacali

### Art. 20 – Rappresentanze sindacali

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- 1) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;
- 2) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- 3) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite in luogo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali di cui al punto 1) e 2). La comunicazione deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata o a mezzo Pec;

I Dirigenti Sindacali di cui al punto 1) hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni dei rispettivi organi sindacali di appartenenza.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

### Art. 21 – Rappresentanze Sindacali Aziendali RSA

Sono da considerarsi Rappresentanti Sindacali Aziendali (R.S.A.) i lavoratori che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

I Componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

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

- a) a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) a n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di

cui alle lettere b) e c) e a un'ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a);

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

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

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

### **Art. 22 – Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU**

Analoghe previsioni e diritti saranno riconosciuti ai lavoratori eletti a rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ( R.S.U.). Le modalità di elezione delle RSU sono determinate con apposito Accordo Interconfederale.

### **Art. 23 – Referendum**

Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum sono stabilite nell'Accordo Interconfederale per l'elezioni delle RSU.

### **Art. 24 – Assemblea**

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti, delle attrezzature e del patrimonio aziendale.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

### **Art. 25 – Trattenute sindacali**

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle OO.SS. firmatarie del

presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alle OO.SS. destinatarie.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore all'azienda che rilascerà apposita ricevuta.

## TITOLO IV – Diritti individuali

### Art. 26 – Divieto di discriminazioni

E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale e dello Statuto dei lavoratori, di operare alcun tipo di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dal sesso, dall'orientamento sessuale, dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

### Art. 27 – Azioni positive

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- 1) eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 4) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 5) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

### Art. 28 – Tutela delle convinzioni etico-religiose

Nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico-religiose e le disposizioni di servizio.

Ferma restando l'obbligo di non discriminazione su ogni altra considerazione, nella programmazione dell'attività lavorativa si cercherà di limitare le situazioni di conflittualità tra i dipendenti per l'assegnazione di eventuali specifiche attività solo ad alcuni lavoratori al fine di garantire la tutela per gli altri colleghi di quanto previsto dal primo comma del presente articolo.

### Art. 29 – Lotta alle discriminazioni

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione

sulla assegnazione di mansioni ed incarichi.

Ogni attività che sia riconducibile a minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori indicando chiaramente quali siano i meccanismi di determinazione per i diversi incarichi.

### **Art. 30 – Politiche inclusive**

Le Parti richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'EPAR la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **Art. 31 – Tutela della privacy**

I datori di lavoro dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'azienda in caso di terzizzazione del servizio di gestione del personale, dovrà comunicare mediante affissione i dati dello studio di consulenza di lavoro incaricato di detto servizio.

### **Art. 32 – Tutela delle condotte personali**

Il datore di lavoro, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

### **Art. 33 – Attività di controllo delle condotte**

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comporta il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori definita dalla Legge 300/70 e dal D. Lgs.151/2015.

## **TITOLO V – Composizione delle Controversie**

### **Art. 34 – Conciliazione controversie in sede sindacale**

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 vigente normativa.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'EPAR.

### **Art. 35 – Rinvii operativi**

Le Commissioni di Conciliazione istituite presso l'Ente Bilaterale – EPAR sono normate ai sensi degli appositi Regolamenti approvati o dall'EPAR Nazionale o dagli Enti regionali per i rispettivi ambiti di competenza.

### **Art. 36 – Risoluzione della lite in via arbitrale**

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

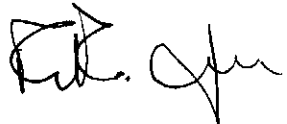
possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- 1) 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;
- 2) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- 3) 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.

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.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra la Parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ex art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (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.



## **PARTE TERZA – RAPPORTO DI LAVORO**

### **TITOLO I – Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Capo I – Assunzione**

##### **Art. 37 – Assunzione e requisiti per l'accesso**

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

la data di assunzione;

la tipologia e durata del rapporto;

la durata del periodo di prova;

la qualifica di inquadramento;

il livello di inquadramento;

la tipologia contrattuale;

il trattamento economico;

la sede di assegnazione;

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

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o in alternativa dichiarare:

a) certificato di residenza;

b) permesso di soggiorno ove obbligatorio;

c) curriculum vitae;

d) attestazione relativa ai titoli di studio;

e) ogni altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

##### **Art. 38 – Classificazione del personale**

#### **QUADRI**

In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine Professionale di competenza, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza o di elevata responsabilità, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale anche nella conduzione e nel coordinamento delle risorse umane ed economiche, prevalentemente in Studi professionali di notevoli dimensioni.

#### *Profili esemplificativi:*

Direttore sanitario di strutture poli specialistiche;

Direttore laboratorio analisi collegato allo Studio Professionale;

Direttore amministrativo (Affari generali, Organizzazione interna, Organizzazione sviluppo e marketing);

Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione autonoma di un determinato comparto dello Studio Professionale;

Responsabile sedi decentrate dello Studio professionale;

Lo Studio è tenuto ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

### **PRIMO LIVELLO**

Appartengono al primo livello i lavoratori, muniti di diploma di laurea nello specifico settore di competenza dello Studio professionale, iscritti nell'Albo dell'Ordine Professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche sovrintendono e organizzano le attività degli studi professionali, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

#### *Pro fili esemplificativi:*

Coordinatore team di laboratorio;

Esperto di sviluppo organizzativo,

Responsabile e Coordinatore team di segreteria

Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia esecutiva di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio;

Responsabile servizio amministrativo;

Esperto di sviluppo organizzativo.

### **SECONDO LIVELLO**

Appartengono al secondo livello gli igienisti dentali muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (D.M. Sanità 26/01/88 n. 30; D.M. Sanità 14/09/94 n. 669; D.M. Ministero Università e Ricerca Scientifica e Tecnologica 24/007196). Appartengono inoltre al secondo livello i lavoratori di concetto, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello Studio professionale ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento, nell'ambito delle direttive ricevute dal Titolare dello Studio professionale.

#### *Pro fili esemplificativi:*

Operatore Tecnico Sanitario con diploma universitario e/o profilo professionale di cui alla decretazione ministeriale e/o con riconoscimento regionale derivante dalle disposizioni emanate in forza dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 16.02.2011 sulla applicazione dell'art. 4 comma 2, della legge n. 42/1999 e rientranti nella classe di laurea in professioni sanitarie: Igienista dentale, Tecnico sanitario di radiologia medica per immagini.

Segretario di direzione con mansioni di concetto.

Igienista dentale,

Tecnico diagnostico per laboratorio biomedico,

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico,

Tecnico sanitario di radiologia medica,

Altre quali fiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### **TERZO LIVELLO SUPER**

Appartengono al terzo livello i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia

operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

*Profilo esemplificativi:*

Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO), anche con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori, con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al Livello quarto super.

Coadiutore amministrativo esperto.

Operatore professionale sanitario.

Odontotecnico.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

*Nota a verbale:*

*Le parti si impegnano a mantenere in essere le linee guida aventi ad oggetto le specifiche attività dell'Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) sino alla definitiva stesura dei protocolli Stato/Regione. In tutto il periodo di vigenza delle linee guida, ovvero sino all'entrata in vigore dei protocolli minimi previsti dalla conferenza Stato /Regioni il lavoratore è tenuto a partecipare a tutte le attività di formazione previste per detta figura professionale. Dette attività formative potranno inoltre essere certificate dall'Ente Bilaterale EPAR.*

### **TERZO LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello Studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

Appartengono al terzo livello le assistenti di Studio odontoiatrico che, alle strette dipendenze del titolare, svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite anche con eventuale coordinamento esecutivo di altri dipendenti.

*Profilo esemplificativi:*

Assistente di Studio Odontoiatrico, A.S.O., qualificato e con anzianità maggiore ad anni sei.

Segretario unico.

Contabile di concetto.

Segretario di concetto addetto ai rapporti con la clientela.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

### **QUARTO LIVELLO SUPER**

Appartengono al quarto livello super i lavoratori che eseguono compiti operativi d'ordine con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite. Appartengono al quarto livello super gli assistenti di Studio odontoiatrico che, alle strette dipendenze del Dentista, svolgono mansioni d'ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-professionali comunque acquisite.

*Profilo esemplificativi:*



Assistente di studio odontoiatrico (ASO), con un'anzianità di almeno quattro anni e con le seguenti mansioni:

ricezione ed accoglienza dei pazienti;  
gestione degli appuntamenti;  
controllo ed aggiornamento schedario pazienti;  
svolgimento delle attività amministrative anche con l'ausilio di mezzi informatici;  
preparazione area intervento clinico, assistenza durante l'esecuzione delle prestazioni, manipolazione, preparazione e stoccaggio dei materiali odontoiatrici;  
riordino, pulizia, disinfezione, sterilizzazione, preparazione e manutenzione dello strumentario e delle attrezzature sotto la supervisione del Professionista;  
decontaminazione e disinfezione degli ambienti di lavoro;  
archiviazione e catalogazione del materiale radiografico ed iconografico dei pazienti;  
altre attività che saranno individuate da specifiche indicazioni ministeriali per l'odontoiatria.  
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### QUARTO LIVELLO

Appartengo al quarto livello i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche pratiche comunque acquisite.

Appartengo al quarto livello gli assistenti di Studio odontoiatrico che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni d'ordine che richiedono adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

*Pro fili esemplificativi:*

Assistenti di Studio odontoiatrico.

Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati.

Segretario d'ordine.

Contabile d'ordine.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

*Nota a verbale:*

*Le parti si impegnano a mantenere in essere le linee guida aventi ad oggetto le specifiche attività dell'Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) sino alla definitiva stesura dei protocolli Stato/Regione.*

*In tutto il periodo di vigenza delle linee guida, ovvero sino all'entrata in vigore dei protocolli minimi previsti dalla conferenza Stato /Regioni il lavoratore è tenuto a partecipare a tutte le attività di formazione previste per detta figura professionale. Dette attività formative potranno inoltre essere certificate dall'Ente Bilaterale EPAR.*

#### QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche e comunque ausiliario.

*Pro fili esemplificativi:*

Addetto alle pulizie.

Fattorino.

Usciere.

Custode

Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche, anche riferite a scatti di anzianità e/o trattamenti di miglior favore, con un assegno *ad personam* riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

### **SESTO LIVELLO**

Appartengono al sesto livello i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Tali lavoratori, definiti di "primo ingresso", saranno adibiti alle mansioni di seguito elencate e svolgeranno compiti operativi di base e privi di autonomia esecutiva in assenza di capacità tecniche e pratiche precedentemente acquisite.

#### *Profili esemplificativi:*

- Assistente di studio odontoiatrico di base privo di anzianità professionale;
- Addetto ad attività di segreteria di base;
- Coadiutore amministrativo di base;
- Addetto ad attività contabili di base;
- Addetto alla gestione degli appuntamenti di base;
- Addetto alla ricezione ed accoglienza dei pazienti di base;
- Assistente all'esecuzione della prestazione di base;
- Addetto al riordino e pulizia delle attrezzature di base;
- Addetto al riordino e pulizia dello studio professionale di base;

I lavoratori di "primo ingresso" saranno inquadrabili nel presente livello per un massimo di 24 mesi. Al termine del suddetto periodo dovrà essere garantita loro una progressione nei livelli superiori in ragione delle competenze acquisite, della formazione loro erogata e della capacità di operare con adeguata autonomia esecutiva.

Il datore di lavoro dovrà garantire ai lavoratori di "primo ingresso" una specifica formazione, nel rispetto di quanto contenuto ai successivi articoli.

#### Dichiarazione congiunta

*Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che, in caso di nuove mansioni, non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, i datori di lavoro o i soggetti di cui alla Legge n.12/79, possano proporre, alla commissione paritetica nazionale apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione.*

### **Art. 39 – Lavoratori di Primo Ingresso**

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione ad essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate all'inserimento dei lavoratori di Primo Ingresso, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato,

all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

I lavoratori di Primo Ingresso saranno inquadrati nel sesto livello per un massimo di 24 mesi. Al termine del suddetto periodo e assolto l'obbligo formativo dovrà essere garantita loro una progressione nei livelli superiori in ragione delle competenze acquisite, della formazione loro erogata e della capacità di operare con adeguata autonomia esecutiva .

L'assunzione di lavoratori in regime di Primo Ingresso dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle Parti e reperibile sul sito internet dell'EPAR o delle Parti firmatarie il presente CCNL;

I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale. La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC, pena la decadenza del beneficio, il piano formativo del lavoratore di Primo Ingresso affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EPAR avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di Primo Ingresso e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EPAR apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom.

L'assunzione in regime di Primo Ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

#### **Art. 40 – Regime del Reimpiego**

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di Reimpiego, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di Reimpiego e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di sotto inquadrare tali lavoratori fino a due livelli inferiori per i primi 12 mesi dalla data di assunzione e di un livello inferiore per i successivi 12 mesi rispetto a quello di effettivo inquadramento.

L'assunzione di lavoratori in regime di Reimpiego dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle Parti e reperibile sul sito internet dell'Ente bilaterale EPAR o delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL;

I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale. La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC, pena la decadenza dal beneficio, il piano formativo del lavoratore in regime di Reimpiego affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EPAR avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di Primo Ingresso e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione;

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EPAR apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo Interprofessionale FonArCom;

L'assunzione in regime di Reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

#### **Art. 41 – Periodo di prova**

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

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

- a) quadri e primo livello: 180 giorni;
- b) secondo, terzo super e terzo livello: 150 giorni;
- c) quarto super e quarto livello: 120 giorni;
- d) quinto livello: 90 giorni.
- e) sesto livello: 60 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata prevista dal presente CCNL;

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le Parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie;

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.

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

#### **Art. 42 – Anzianità di servizio e passaggi di livello**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli

istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente C.C.N.L. nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

### **Art. 43 – Mansioni lavorative e passaggi di livello**

#### *Mansioni promiscue*

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al sesto potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

#### *Mutamento di mansioni*

Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

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

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

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

#### *Passaggi di livello*

La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

## **Capo II – Retribuzione**

### **Art. 44 – Normale retribuzione**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata
- terzi elementi;
- scatti di anzianità maturati;
- premialità produttiva
- altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

### **Art. 45 – Tipologie di retribuzione**

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

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

### **Art. 46 – Retribuzione Mensile, giornaliera e oraria**

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 170;

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

### **Art. 47 – Paga base nazionale**

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

### **Art. 48 – Assorbimenti**

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili.

Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di

anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione.

Sono assorbibili dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo di cui all'art 1 nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

#### **Art. 49 – Indennità di cassa e maneggio di denaro**

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 2% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente C.C.N.L.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

#### **Art. 50 – Scatti di anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata il lavoratore avrà diritto 8 (otto) scatti triennali. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

QUADRI	€ 30,00
I	€ 26,00
II	€ 23,00
III Super	€ 22,00
III	€ 22,00
IV Super	€ 20,00
IV	€ 20,00
V	€ 20,00
VI	€ 15,00

Gli importi relativi agli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione dello scatto del livello acquisito.

#### **Art. 51-Elemento retributivo territoriale**

L'indice regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni del Centro-Nord e quelle del Sud e delle Isole superiore al 30%. Le parti sottoscrittrici del presente CCNL, a parziale recupero di tale differenziale di costo, hanno determinato di demandare all'Epar la valutazione politica sull'inserimento progressivo, in quota dei futuri aumenti contrattuali, di un importo calcolato sulla base del summenzionato indice IpcA.

#### **Art. 52 – Tredicesima mensilità**

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della

retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

### **Art. 53 – Premio Ferie**

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno, verrà corrisposto ai lavoratori un premio ferie il cui importo sarà pari ad una mensilità della retribuzione al momento in atto.

Ai fini del computo del premio ferie, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio ferie per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

E' facoltà del datore di lavoro procedere alla sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriale che abbiano ad oggetto la trasformazione del premio ferie in premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016. In tale ipotesi, i datori di lavoro cesseranno di erogare il suddetto premio ferie all'atto dell'istituzione dei premi di risultato.

Rimane, comunque, salva la possibilità di procedere all'istituzione dei suddetti premi di risultato non sostitutivi del premio ferie.

L'erogazione del premio ferie non consente l'accesso ai benefici fiscali previsti per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

## **Capo III – Orario di lavoro**

### **Art.54 – Articolazione dell'orario di lavoro**

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

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

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

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifici accordi territoriali o aziendali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di



parte dei permessi retribuiti.

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

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'articolo 88 del presente contratto;

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L.

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

In materia di orario di lavoro, possono essere sottoscritti accordi aziendale o territoriale finalizzati ad una differente regolamentazione;

#### **Art.55 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro**

In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;

In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizioni di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue;

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EPAR territoriale competente.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.

#### **Art.56 – Lavoro straordinario**

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto al punto precedente, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore

e sentita, ove presente, la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale ) 10%;
- lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 15%;
- lavoro straordinario notturno (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale) 25%;
- lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 40%;
- lavoro straordinario festivo 30%;
- lavoro straordinario festivo notturno 40%.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 57 – Lavoro notturno**

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00;

Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

#### **Art. 58 – Lavoro festivo**

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile (Festa della Liberazione);
- e) 1 maggio (Festa del lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1 novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

#### **Art. 59 – Banca delle ore**

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la

banca delle ore.

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.

### **Art. 60 – Modalità di fruizione**

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

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.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

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.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. 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.61 – Pausa Pranzo**

In applicazione del Dlgs 63/2003 ai lavoratori con un turno superiore alle 6 ore giornaliere è garantita una pausa pranzo. Detta pausa, non retribuita, non può essere inferiore alla mezz'ora e non può eccedere le due ore.

## **TITOLO II – Gestione del rapporto di lavoro**

### **Capo I – Riposi, festività, permessi e congedi**

#### **Art. 62 – Riposi settimanali, festività e riposi retribuiti**

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Il lavoratore che segua specifiche credenze etico-religiose – 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.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Qualora una delle festività elencate agli articolo 58 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'articolo 44 unitamente alla retribuzione mensile.

### **Art.63 – Permessi retribuiti ROL**

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva;

I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.

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

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

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

### **Art. 64 – Permessi per decesso e grave infermità**

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

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario Nazionale. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del

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

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

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

### **Art. 65 – Congedi per gravi motivi familiari**

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

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

Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

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

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

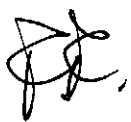
Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

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

### **Art.66 – Congedi e permessi per handicap**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della



Legge 104/92, e cioè:

- 1) prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
- 2) in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- 3) dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS;

Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;

Dopo il compimento dei tre anni di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

### **Art. 67 – Congedo matrimoniale**

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

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

### **Art. 68 – Congedo per la formazione**

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

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

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

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

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

### Art. 69 – Aspettativa

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

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

### Art. 70 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti secondo e quarto comma, può provvedere a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività.

## **Capo II – Ferie e assenze**

### **Art. 71 – Ferie**

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.

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

Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie nei periodi di minor lavoro.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi nell'arco dell'anno.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

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

### **Art. 72 – Assenze per forza maggiore**

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto n. 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art. 96 e seguenti, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'articolo 44 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

## **Capo III – Genitorialità**

### **Art. 73 – Astensione obbligatoria per maternità**

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- 1) nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- 2) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- 3) nei tre mesi successivi al parto;
- 4) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a



condizione che tale opzione non risulti rischiosa per la salute della gestante e del nascituro;  
Qualora la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dalla DPL competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità;

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS.

Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

#### **Art. 74 – Astensione obbligatoria per paternità**

In attuazione della normativa vigente, al padre compete un giorno di congedo obbligatorio entro il quinto mese di vita del bambino.

Al padre compete altresì la possibilità di fruire di due giorni di congedo facoltativo, in sostituzione della madre lavoratrice da detrarsi dal congedo obbligatorio *post partum* della stessa.

#### **Art.75 – Congedi parentali**

Ai sensi della vigente normativa, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

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

dell'assenza dal lavoro.

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

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

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

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

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

### **Art. 76 – Part-time dopo la gravidanza**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

## **Capo IV – Malattia e infortuni**

### **Art. 77 – Malattia**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

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

### **Art. 78 – Obblighi del lavoratore**

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

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

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 96 e seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

### **Art. 79 – Periodo di comportamento**

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per 180 giorni di calendario comprensivi del periodo di malattia in un arco temporale di 18 mesi. Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro di cui al la lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti al punto precedente.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.

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

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

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

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

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

*Nota a verbale:* le Parti per una corretta gestione di quanto fissato al co. 1, lett. b) demandano l'individuazione esaustiva delle patologie all'EPAR.

### **Art. 80 – Malattie oncologiche**

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

### **Art. 81 – Trattamento economico per malattia**

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

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

Per i primi tre giorni di malattia, ad un'indennità pari al 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

Al 75% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto a decorrere dal 4° giorno di malattia e fino al 20° giorno;

Al 100% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° giorno in poi;

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.

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

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

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

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 44 del presente contratto.

### **Art. 82 – Aspettativa non retribuita per malattia**

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

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Terminato il periodo di comporto, al lavoratore, tuttora affetto dalle richiamate patologie, sarà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

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

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

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

### **Art. 83 – Cessione di ferie per malattia**

In attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 che istituendo l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie prevede che:

" ..fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi ...".

Vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione:

Il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi, dovrà farne richiesta all'azienda autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a;

L'azienda, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegando la comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta in applicazione del punto precedente;

I lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare all'azienda la volontà di operare la cessione di riposi e ferie;

I lavoratori potranno cedere sino ad un massimo di due giorni all'anno, per i lavoratori part time il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo;

L'azienda comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di riposi e ferie.

### **Art. 84 – Infortunio**

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

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

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

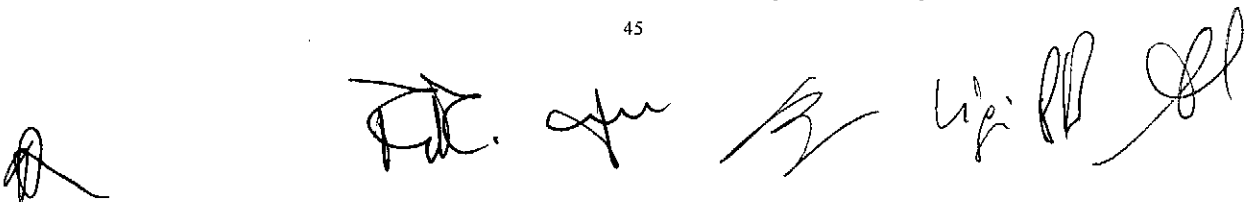
Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.



## **Capo V – Sicurezza e prevenzione**

### **Art. 85 – Attuazione normativa**

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al



D.Lgs 81/08.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

### **Art. 86 – RLS Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza**

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

La formazione e l'aggiornamento annuale del RLS può essere effettuate anche in modalità fad/e-learning

### **Art. 87 – Adempimenti attuativi**

Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi con il Testo Unico sulla Sicurezza dei Lavoratori (D. Lgs. 81/08) all'EPAR.

A cura dello stesso Ente Bilaterale saranno emessi appositi regolamenti attuativi per quanto attenga:

- a) la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST);
- b) i contenuti e le modalità di erogazione della formazione obbligatoria per i neoassunti;
- c) l'asseverazione dei documenti di DVR, la gestione rischi e la documentazione connessa ai modelli di gestione ed organizzazione della sicurezza.

L'EPAR nazionale opererà di concerto con gli Enti territoriali delegando a quest'ultimi la gestione operativa dei rapporti con i datori di lavoro applicanti il presente CCNL e, pertanto, associate all'ente bilaterale.

## **Capo VI – Trasferte e trasferimenti**

### **Art. 88 – Trasferte**

Al lavoratore in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività dell'azienda ed ove le stesse sia dislocate nell'ambito della stessa provincia, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una indennità di disagio, riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in 16,00 € per tutti i livelli di inquadramento per trasferte di durata inferiore alle 24 ore, viceversa per le trasferte di durata superiore sarà riconosciuta un'indennità di 32,00 € al giorno o frazione dello stesso.

### **Art. 89 – Trasferimento**

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non superiore a venti giorni tenuto conto della località di trasferimento.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente

necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo. In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

### **Art. 90 – Distacco**

I dipendenti dell'azienda potranno, per l'espletamento delle obbligazioni contrattuali operate dal datore di lavoro, essere distaccati presso altro datore di lavoro per un periodo determinato o determinabile in base allo svolgimento della commessa intercorrente tra l'impresa occupante e l'impresa utilizzatrice.

### **Art. 91 – Reperibilità**

I dipendenti a cui venga richiesta la reperibilità telefonica e la conseguente disponibilità a rientrare in servizio entro le due ore dall'avviso, riceveranno un'indennità di disponibilità pari ad € 10,00.

Nel caso la reperibilità venga attuata al lavoratore saranno riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (notturno, festivo o ordinario).

Non potranno essere richieste prestazioni di durata inferiore alle 3 ore.

## **Capo VII – Gestione disciplinare**

### **Art. 92 – Diritti del lavoratore**

Sono riconosciuti a tutti i lavoratori i seguenti diritti:

*Rispetto della persona* – Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'EPAR la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

*Potere gerarchico* – L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali sia tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa con conseguente possibilità di attivare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della Legge

300/70.

*Correttezza ed educazione* – In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e gli eventuali dirigenti/quadri impronteranno i rapporti con i dipendenti a forme e modi di collaborazione e rispetto. Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti a caratteristiche intrinseche di ciascun lavoratore che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti. Il rifiuto di condotte di questa fattispecie è elemento caratterizzante della volontà delle Parti sottoscrittrici di imporre un ambiente di lavoro contraddistinto da un sentire inclusivo e non discriminante.

### **Art. 93 – Doveri del lavoratore**

Il lavoratore ha l'obbligo di operare con diligenza e buona fede nel rispetto degli obblighi di fedeltà e di segretezza, deve usare modi cortesi con il pubblico e con i colleghi e tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente merci, materiali e attrezzature e di operare in modo da favorire la crescita dell'impresa coordinandosi con le esigenze organizzative del datore di lavoro

Il lavoratore non potrà trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Parimenti, al lavoratore, non è consentito allontanarsi dal servizio durante il regolare svolgimento dell'orario di lavoro se non a seguito di esplicito permesso da parte dell'azienda.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza dal posto di lavoro e tali assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'articolo 44, quante sono le giornate di assenza.

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e, nei confronti dei ritardatari, sarà operata una trattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo.

È dovere del personale dipendente comunicare ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi.

### **Art. 94 – Divieto di concorrenza**

Il lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Tale divieto viene meno alla cessazione del rapporto, fatta salva la pattuizione di apposito patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c.

### **Art. 95 – Riservatezza**

Il personale tutto è vincolato al massimo rispetto della normativa fissata dal Codice di tutela dei dati sensibili D. Lgs. 196/03.

Qualsiasi disapplicazione delle prescrizioni inerenti la tutela dei dati sensibili, anche ove non costituisca una evidenza penale, è sempre causa di attivazione di procedimento disciplinare.

Al fine degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 196/03 sono individuate le seguenti figure:

Il Titolare: la persona fisica, cui competono le decisioni circa le finalità e le modalità del trattamento di dati personali, ivi compresa la sicurezza dei dati;

Il Responsabile: la persona fisica, preposta dal titolare al trattamento dei dati personali o, nel caso di aziende di piccole dimensioni il titolare stesso;



L'incaricato: la persona fisica che compie le operazioni del trattamento dei dati personali, attenendosi alle istruzioni impartite dal Titolare e/o dal Responsabile.

Il Referente Aziendale della privacy: la persona che ha l'eventuale compito di supportare il Titolare, i Responsabili e gli Incaricati del trattamento e di promuovere il rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati.

### **Art. 96 – Provvedimenti disciplinari**

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

1. ammonizione verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
5. licenziamento disciplinare.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

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

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

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

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il procedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 .

### **Art. 97 – Ammonizione verbale**

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

### **Art. 98 – Ammonizione scritta**

In caso di infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi, ma di maggiore gravità rispetto a quanto oggetto di ammonizione verbale, il lavoratore sarà ammonito per iscritto.

### **Art. 99 – Multa**

Si incorre nella multa per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza ingiustificata fino a tre giorni;
- c) negligenza nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- d) mancata comunicazione del mutamento del proprio domicilio.

La multa è comminata dal datore di lavoro in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione.

### **Art. 100 – Sospensione**

Si incorre nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni in caso di:

- a) In caso di recidiva che abbia dato luogo per tre volte nell'anno solare a provvedimenti di multa, salvo il caso di assenza ingiustificata;
- b) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- e) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- f) insubordinazione verso i superiori;
- g) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- h) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

### **Art. 101 – Licenziamento disciplinare**

Il lavoratore potrà incorrere al licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- a) recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
- b) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- c) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- f) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante

- l'orario di lavoro;
- j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
  - k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
  - l) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
  - m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
  - n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
  - o) concorrenza sleale;
  - p) grave inosservanza delle norme mediche per malattia.
  - q) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

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

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

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

## **Capo VIII – Retribuzione accessoria**

### **Art. 102 – Strumenti retributivi accessori**

La contrattazione di 2° livello può riconoscere ai lavoratori elementi di retribuzione accessoria.

Detti strumenti sono lasciati alle Parti che, nella loro autonomia negoziale, sapranno optare tra gli stessi al fine di garantire le migliori condizioni compatibili con le capacità di spesa dell'impresa.

### **Art. 103 – Area di validità**

Come definito dagli accordi interconfederali, gli strumenti di retribuzione accessoria devono, pena la nullità, retribuire gli aumenti di produttività conseguenti alla più efficiente organizzazione del lavoro derivante dalla flessibilità accordata dai lavoratori.

### **Art. 104 – Indennità sostitutiva del servizio di mensa**

L'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket Restaurant, è attribuito a ciascun lavoratore per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro di durata superiore alle 4 ore.

L'importo nominale del Ticket deve essere pari a 5,29 € (cinque/29 euro).

### **Art. 105 – Indennità trasporti urbani**

L'indennità trasporto urbano è riconosciuta ai lavoratori quale compartecipazione alle spese di trasferimento tra il proprio domicilio e la sede di lavoro del dipendente.

Gli importi dell'indennità trasporto sono così determinati:

Comuni con meno di 100.000 abitanti, 30,00 € al mese per dodici mensilità;

Comuni con meno di 500.000 abitanti, 40,00 € al mese per dodici mensilità;



Comuni con meno di 1.000.000 abitanti, 50.00 € al mese per dodici mensilità

Comuni con più di 1.000.000 di abitanti, 60.00 € al mese per dodici mensilità.

L'indennità è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.

### **TITOLO III – Cessazione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 106 – Fattispecie risolutorie**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si risolve nei seguenti casi:

- a) raggiungimento dei requisiti di pensionamento, ovvero per le dimissioni conseguenti;
- b) morte del lavoratore;
- c) dimissioni;
- e) licenziamento per giustificato motivo;
- f) licenziamento per giusta causa.

#### **Art. 107 – Morte del lavoratore**

Il decesso del lavoratore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro nonché il pagamento a favore dei soggetti previsti dall'art. 2122 c.c., dell'indennità *mortis causa*.

Prima di procedere alla liquidazione delle somme di spettanza del lavoratore deceduto, l'impresa invierà una comunicazione A/R. al domicilio del lavoratore scomparso, con la quale si riserva la liquidazione delle spettanze non appena in possesso dei nominativi e dei dati anagrafici degli aventi diritto. Una volta individuati i beneficiari e disponibili i conteggi relativi alle somme dovute agli stessi, si procederà al pagamento delle spettanze del lavoratore defunto.

#### **Art. 108 – Dimissioni**

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente per iscritto o mediante le procedure, anche telematiche, previste dalla legge, pena la nullità del recesso,

Nell'ipotesi di dimissioni il lavoratore ha l'obbligo di rispettare i termini di preavviso stabiliti nel successivo articolo 111 e, in mancanza del suddetto preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere dalle competenze una somma di importo pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

Sono fatte salve le specifiche disposizioni previste dalla legge in caso di dimissioni nel periodo di maternità.

#### **Art. 109 – Licenziamento per giustificato motivo**

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni.

Altresì si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

### Art. 110 – Licenziamento per giusta causa

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal presente articolo. e, comunque ricomprese nella casistica di cui all'art. 101, queste sono, a titolo meramente esemplificativo:

- a) recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
- b) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- c) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- f) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- l) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- o) concorrenza sleale;
- p) grave inosservanza delle norme mediche per malattia.
- q) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- r) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito;
- s) simili stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL;

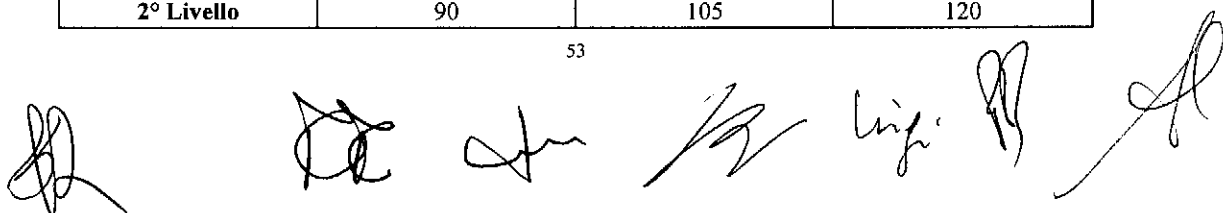
### Art. 111 – Preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente articolo 110 (licenziamento per giusta causa).

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:

Tabella termini di preavviso			
Livello	Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre i 10
Quadro	120	135	150
1° Livello	105	120	150
2° Livello	90	105	120



CCNL per i dipendenti degli Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici

3° Livello Super	60	75	50
3° Livello	30	45	50
4° Livello Super	30	45	40
4° Livello	15	30	40
5° Livello	15	30	25
6° Livello	10	15	20

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.  
Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.  
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

### Art. 112 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

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

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, le seguenti somme:

- a) rimborsi spese
- b) somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo
- d) l'indennità sostitutiva del preavviso
- e) l'indennità sostitutiva per ferie
- f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo
- g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

In caso di cessione o trasformazione della ditta, e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità relativa, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, e il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato.

Ai sensi della L. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamento mensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

### Art. 113 – Anticipo TFR

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

- a) eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c) spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

#### **Art. 114 – Pagamento TFR**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## **PARTE QUARTA – CONTRATTI ATIPICI**

### **TITOLO I – Apprendistato**

#### **Art. 115 – Disciplina dell'apprendistato**

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.lgs. 81/2015 (o da quelle del D.lgs. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art 47 comma 5 dello stesso D.lgs. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **Art. 116 – Forma e durata minima del contratto**

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part-time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

l'igi

### **Art. 117 – Limiti numerici**

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

### **Art. 118 – Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica**

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato, demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni. In assenza di apposita regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale.

Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.



### Art. 119 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti. Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo lo schema di seguito riportato:

- a. 2° livello 36 mesi
- b. 3° livello super 36 mesi
- c. 3° livello 36 mesi
- d. 4° livello super 36 mesi
- e. 4° livello 36 mesi
- f. 5° livello 24 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna all'azienda secondo la tabella di seguito riportata:

- a. 2° livello 240 ore
- b. 3° livello super 210 ore
- c. 3° livello 180 ore
- d. 4° livello super 160 ore
- e. 4° livello 120 ore
- f. 5° livello 120 ore

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali e la partecipazione a corsi di formazione, seminari ed eventi attinenti al percorso formativo dell'apprendista, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di

Formazione a distanza.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- a) competenze relazionali;
- b) organizzazione ed economia;
- c) disciplina del rapporto di lavoro;
- d) sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo. Ogni altro tipo di attività formativa sarà compresa nel normale orario di lavoro.

### **Art. 120 – Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome.

L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e

non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Le Parti convengono che tale tipologia di apprendistato non è ammessa per le qualifiche proprie dei livelli 4 e 5.

### **Art. 121 – Disciplina del rapporto**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EPAR al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

### **Art. 122 – Periodo di prova**

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

È previsto un periodo di prova di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

### **Art. 123 – Obblighi del datore di lavoro**

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

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

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

### **Art. 124 – Doveri dell'apprendistato**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

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

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

### **Art. 125 – Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

### **Art. 126 – Livelli d'inquadramento e trattamento economico**

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

#### **a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

1) per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

2) per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

3) per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

4) Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

#### **b) Apprendistato professionalizzante**

1) per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

2) per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

3) per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

#### **c) Apprendistato di alta formazione e ricerca**

1) per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

2) per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

3) per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

4) per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Resta inteso che qualora le Parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

### **Art. 127 – Malattia dell'apprendista**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

### **Art. 128 – Infortunio dell'apprendista**

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, l'indennità corrisposta dall'INAIL sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- a) 60% per i primi 3 giorni;
- b) 65% dal 4° al 20° giorno;
- c) 70% dal 21° giorno in poi.

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

### **Art. 129 – Obblighi di comunicazione**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

### **Art. 130 – Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia. Le Parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.



## **Titolo II – Collaborazioni coordinate e continuative**

### **Art. 131 – Requisiti di applicabilità**

Le Parti concordano che, in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del D.lgs 81/2015, le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

### **Art. 132 – Disciplina del rapporto**

È possibile procedere alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa sia per prestazioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e professionalità che per prestazioni di natura ordinaria.

Il contratto di collaborazione deve essere in forma scritta e nello stesso devono essere indicati: a) identità delle parti; b) durata del contratto; c) oggetto della prestazione; d) ammontare del compenso; f) modalità e tempi di erogazione del compenso; g) modalità di coordinamento tra committente e collaboratore; h) cause di sospensione della prestazione; i) tempi e modalità di accesso ai locali del committente; l) modalità di utilizzo delle attrezzature fornite dal committente m) modalità di recesso dal rapporto; n) preavviso; o) luogo e modalità di composizione delle controversie;

### **Art. 133 – Modalità di erogazione della prestazione**

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali.

Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare concorrenziali o dannose per l'immagine del committente.

Al collaboratore è fatto divieto di divulgare fatti o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico.

È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte.

È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### **Art. 134 – Cause di sospensione del rapporto**

In caso di malattia o infortunio il rapporto è da ritenersi temporaneamente sospeso senza erogazione del compenso e il collaboratore dovrà fornire, ai fini della prova, idonea certificazione scritta. Tale ipotesi di sospensione non comporta la proroga del contratto ed il committente ha facoltà di recedere dallo stesso se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 giorni.

In caso di maternità il rapporto è da ritenersi sospeso e prorogato per 180 giorni, salvo diverse pattuizioni più favorevoli al collaboratore.

Il rapporto è da ritenersi sospeso per un periodo non superiore a 20 giorni per gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o congedo parentale;

Per ciò che attiene il diritto alla fruizione di eventuali prestazioni a sostegno del reddito per le cause sopra elencate si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative

Al fine di consentire al collaboratore l'opportuno recupero psico fisico questi avrà diritto ad un periodo di riposo non inferiore ad un mese nell'arco dell'anno, la cui fruizione sarà concordata

con il committente e per il quale non sarà riconosciuto alcun compenso.

### **Art. 135 – Durata del rapporto**

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.

### **Art. 136 – Compensi**

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL.

Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area professionale o livello.

All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvederà al relativo versamento.

Al collaboratore non spetterà alcun compenso nell'ipotesi in cui è impossibilitato a fornire la prestazione a causa di malattia, infortunio, maternità, gravi e comprovati motivi familiari e congedo parentale.

### **Art. 137 – Risoluzione del rapporto**

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito. Il contratto di collaborazione potrà, altresì, essere risolto unilateralmente e senza preavviso dal committente prima del termine pattuito laddove si verificano: 1) gravi inadempienze contrattuali; 2) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 5 giorni; 3) altri comportamenti gravi che possano costituire una giusta causa di recesso da parte del committente. Il contratto potrà essere risolto, unilateralmente e senza preavviso, dal collaboratore laddove si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

I contraenti potranno recedere dal contratto prima del termine pattuito con un preavviso di 10 giorni da notificare alla controparte con comunicazione scritta.

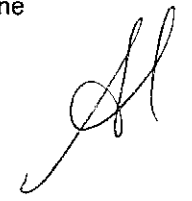
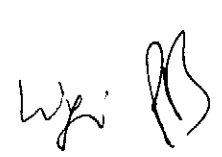
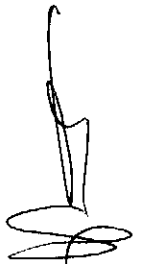
### **Art. 138 – Monitoraggio e certificazione dei contratti**

Le Parti che sottoscrivono il presente CCNL, preso atto della necessità di garantire il corretto utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, concordano di attivare una puntuale attività di monitoraggio finalizzata a limitare ogni forma di abuso di tale tipologia contrattuale.

Il committente trasmetterà entro 15 giorni dalla sua sottoscrizione copia del contratto di collaborazione coordinata e continuativa all'Ente Bilaterale EPAR al fine di consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Entro i successivi 30 giorni, il committente dovrà depositare, presso la commissione di certificazione dei contratti di lavoro costituita in seno all'Ente Bilaterale EPAR ai sensi dell'art 76 del Digs 276/2003, apposita istanza di Certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La commissione di Certificazione dell'EPAR, verificato il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla legge e dal presente CCNL, procederà alla certificazione del contratto di collaborazione



coordinata e continuativa.

Diversamente, la Commissione di certificazione rigetterà l'istanza motivando la mancata certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Le Parti individuano nella Commissione di Certificazione dell'EPAR la sede nella quale espletare gli atti di conciliazione di cui all'art. 54 del D.lgs 81/2015 in materia di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva.

Quanto disposto dal presente articolo è da ritenersi obbligatorio e il mancato rispetto delle relative disposizioni è da intendersi quale non corretta applicazione del CCNL.

### **Titolo III – Contratto di somministrazione**

#### **Art. 139 – Sfera di applicabilità**

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.

### **Titolo IV – Lavoro intermittente**

#### **Art. 140 – De finizione contratto di lavoro intermittente**

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

#### **Art. 141 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

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



c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 142 –Assunzione**

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale EPAR mediante sms, fax o posta elettronica.

### **Art. 143 – Indennità di disponibilità**

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

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

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- a) minimo tabellare;
- b) E.D.R.;
- c) ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

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

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

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

di lavoro.

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

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

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

### **Art. 144 – Retribuzione**

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

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

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

## **Titolo V – Lavoro a tempo determinato**

### **Art. 145 – Apposizione del termine**

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 36 mesi è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni

lavorativi dall'inizio della prestazione.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

#### **Art. 146 – Proroghe e rinnovi**

Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 36 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 5 volte nell'arco dei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata di sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.

#### **Art. 147 – Proporzioni numerica**

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;

I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività o di avvio di una nuova unità produttiva aziendale, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti.

#### **Art. 148 – Periodo di Prova**

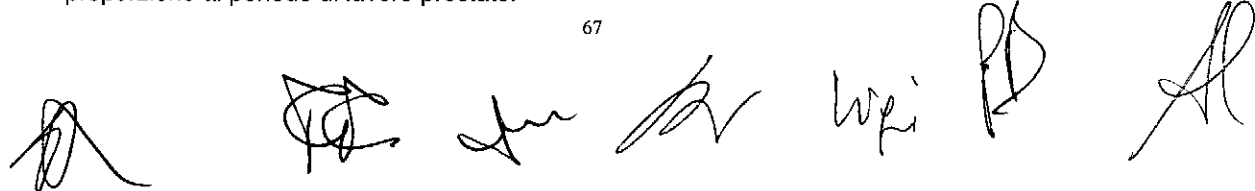
È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.

#### **Art. 149 – Trattamento economico**

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.



67



### **Art. 150 – Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

### **Art. 151 – Diritto di precedenza**

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## **Titolo VI – Contratto a tempo parziale**

### **Art. 152 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

### **Art. 153 – Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a) *orizzontale*, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- b) *verticale*, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- e) *misto*, come combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale.

### **Art. 154 – Clausole elastiche**

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di rinunciare a tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Le clausole elastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando le clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le maggiorazioni non si applicano:

- a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;
- b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

### **Art. 155 – Prestazioni supplementari e straordinarie**

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L.; tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale, dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.

È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.

### **Art. 156 – Trattamento economico e normativo**

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

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

- a) l'importo della retribuzione oraria;
- b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) la maternità;
- d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- f) l'accesso ai servizi aziendali;
- g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

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

### **Art. 157 – Periodo di comparto per malattia**

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

### **Art. 158 – Trasformazione del rapporto**

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori che: a) sono affetti da patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente; b) il cui coniuge, figlio o genitore risulti affetto da patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingravescenti; c) assiste persone conviventi con totale e permanente invalidità lavorativa ai sensi della L. 104/1992; d) hanno figli conviventi di età non superiore a 13 anni o figli conviventi portatori di handicap ai sensi della L. 104/92.

Il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

### **Art. 159 – Consistenza dell'organico aziendale**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della

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

### **Art. 160 – Diritto di precedenza**

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

### **Art. 161 – Lavoro agile**

Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.

La prestazione lavorativa sarà svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge o dal presente CCNL e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di postazione fissa.

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta in azienda tramite accordi aziendali

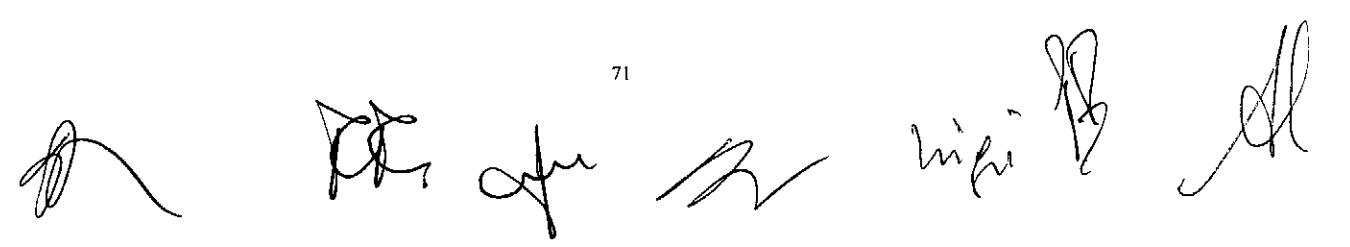
I contratti sottoscritti in sede aziendale dovranno:

- a) le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;
- b) gli aspetti relativi alla sicurezza;
- c) le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
  - d) le condotte che, in aggiunta a quelle previste, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- e) eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;
- f) ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare l'utilizzazione del lavoro agile.

L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenuto ulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore.

L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Per recesso si intende l'interruzione delle modalità di lavoro agile, e non anche l'interruzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che presti attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

Le Parti si impegnano a rivedere le disposizioni del presente articolo successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia.



## PARTE QUINTA – BILATERALITA'

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento del ruolo della stessa, anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali;

Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescere il dialogo costruttivo tra datori di lavoro e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per i datori di lavoro;

### **Art. 162 – Ente Bilaterale Nazionale – EPAR**

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico CIFA-Conf.S.A.L., in sigla EPAR.

All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare.

L'EPAR è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'EPAR Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce, direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;



- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di auto finanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L., può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FonARCom.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPAR Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L'EPAR potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso la Commissione di indirizzo Settoriale (CIS) Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno al CIS raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

#### **Art. 163 – Enti Bilaterali Territoriali**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione Nazionale dell'EPAR si procede alla costituzione degli EPAR Territoriali il cui funzionamento è regolato da apposito regolamento. Gli EPAR Regionali e Territoriali sono composti in misura paritaria dai rappresentanti Regionali o Territoriali di CIFA e CONFISAL e svolgono, su base territoriali, le attività indicate all'articolo precedente.

#### **Art. 164 – Commissioni di Indirizzo Settoriale CIS**

Stante la natura Confederale dell'EPAR, lo stesso si articola, per la gestione delle problematiche settoriali e per tutte le materie demandate alla bilateralità dalla contrattazione collettiva, in Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS. Queste commissioni, a loro volta, si articolano su un livello nazionale e un livello regionale e/o locale.

Delle Commissioni di Indirizzo Settoriale-CIS fanno parte, oltre ai rappresentanti designati da CIFA e CONFISAL, i rappresentanti delle singole Federazioni aderenti e che hanno sottoscritto il CCNL della relativa categoria, secondo quanto stabilito dallo Statuto e dai regolamenti attuativi dell'ente.

Le Commissioni di Indirizzo Settoriale, a livello territoriale, svolgono specifiche funzioni di analisi delle problematiche afferenti il relativo settore ed elaborano indirizzi rispetto alle specifiche esigenze emerse. Costituiscono, pertanto, organi consultivi con specifiche funzioni di gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 165 – Organismi Paritetici**

Gli EPAR Territoriali svolgono la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici.

Agli EPAR Territoriali sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012.

Agli EPAR Territoriali è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo, operano attraverso Commissioni paritetiche tecnicamente competenti.

### **Art. 166 – Commissioni di Conciliazione**

Al fine di favorire appropriati momenti di confronto atti a superare le conflittualità emergenti tra lavoratori e datore di lavoro, è costituita in seno all'EPAR Nazionale la Commissione Nazionale di Conciliazione; ogni articolazione territoriale dell'EPAR costituirà un'apposita commissione territoriale di Conciliazione, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai regolamenti di attuazione dell'Ente.

La Commissione di Conciliazione Nazionale e Regionale o Territoriale, oltre a quanto previsto dai regolamenti predisposti dall'EPAR Nazionale, hanno il compito di verificare la corretta attuazione e interpretazione del presente C.C.N.L., dirimendo eventuali controversie insorte tra datori di lavoro e lavoratori.

La Commissione di Conciliazione Nazionale ha, altresì, il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, anche avvalendosi dei pareri all'uopo formulati dal CIS-N, 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.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, è istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

Sono costituite apposite Commissioni di Conciliazione Regionali o Territoriali composte da n. 4 rappresentanti regionali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali 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.

Per ciò che attiene il ricorso e la regolamentazione della fase istruttoria e decisionale delle Commissioni di Conciliazione Nazionale, Regionali e Territoriali si fa esplicito rinvio ai regolamenti di funzionamento interni all'EPAR.

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.

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.

### **Art. 167 – Commissioni di Certificazione**

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EPAR apposite Commissioni di Certificazione.

Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento

della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.;

Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EPAR Nazionale.

### **Art. 168 – Osservatorio nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale-EPAR può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dall'EPAR inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli EPAR Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sull'utilizzo dei contratti di apprendistato o di primo ingresso, inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'EPAR Nazionale;
- e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

### **Art. 169 – Osservatori Territoriali**

L'EPAR Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

### **Art. 170– Funzionamento EPAR**

L'Ente EPAR opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dai Regolamenti approvati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente.

Tutta la documentazione inerente le prestazioni EPAR è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo [www.epar.it](http://www.epar.it).

### **Art. 171 – Finanziamento Ente Bilaterale EPAR**

Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30 è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.

L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che ometta il versamento delle quote all'EPAR non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

### **Art. 172 – Finanziamento Enti territoriali**

Il finanziamento degli EPAR Regionali e Territoriali sarà garantito mediante storno delle quote da parte dell'EPAR Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.

L'EPAR Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EPAR Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

### **Art. 173 – Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom**

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della Legge n. 388/2000.

Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FonARCom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.

L'adesione al Fondo FonARCom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS.

Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.

### **Art. 174 – Fondo di Solidarietà**

Al fine di garantire adeguate forme di prestazioni a sostegno del reddito alle imprese che applicano il presente CCNL, le Confederazioni CIFA e CONFISAL rinnovano il reciproco

impegno a procedere alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale, così come previsto dalla vigente normativa, e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo entro 180 giorni dall'entra in vigore del presente CCNL.

### **Art. 175 – Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria**

Le Parti hanno provveduto alla costituzione di un apposito Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato San.Ar.Com.

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo San.Ar.Com tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL.

Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, si rinvia a quanto contenuto nel regolamento del Fondo stesso, reperibile sul sito web delle Parti, nonché su quello dell'Ente Bilaterale EPAR.

Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti i Fondi e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta ai Fondi stessi, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale.

Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo San.Ar.Com.

### **Art. 176 – Fondo Welfare**

Le Parti hanno provveduto alla costituzione di un apposito Fondo per la promozione di politiche di Welfare denominato Welf.Ar.Com.

Il Fondo Welf.Ar.Com promuoverà azioni specifiche finalizzate all'introduzione di forme di Welfare contrattuale nelle PMI e opererà al fine di garantire l'erogazione di servizi connessi secondo le modalità previste dai regolamenti del Fondo stesso.

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL potranno aderire al Fondo tutte le aziende che applicheranno il presente CCNL.

Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, si rinvia a quanto contenuto nel regolamento del Fondo stesso, reperibile sul sito web delle Parti, nonché su quello dell'Ente Bilaterale EPAR.

Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti i Fondi e che non aderiranno al Fondo, non versando la relativa contribuzione, non potranno godere dei servizi erogati dal Fondo.

Nell'ipotesi di sottoscrizione di accordi di secondo livello aventi ad oggetto l'introduzione in azienda di specifiche azioni di welfare, l'adesione al Fondo Welf.Ar.Com sarà obbligatoria.

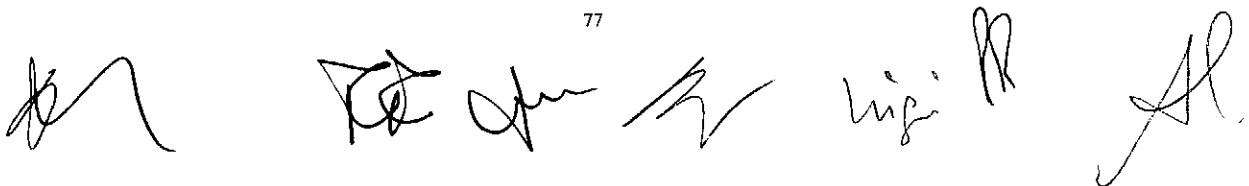
Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo Welf.Ar.Com.

## **PARTE SESTA – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

### **Art. 177 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo**

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo.

L'Ente Bilaterale EPAR, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente



CCNL per i dipendenti degli Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici

individuare, metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio.

Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24 gennaio 2013 nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.

Andrea Lof

Monica Ruffini

Anna

Giulio

Silvia

Stefano

Roberto

Luca

Gianni

Allegato a)

**TABELLE RETRIBUTIVE**

Livelli	Minimo tabellare in vigore al 01/03/2017 €
Quadri	2.105,08
1°	1.862,86
2°	1.622,61
3°S	1.505,05
3°	1.491,37
4°S	1.446,22
4°	1.394,41
5°	1.297,72
6°	1.134,72

Tabella retributiva unica			
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/08/2017 €	Aumento dal 01/09/2017 €	Minimo tabellare in vigore dal 01/09/2017 €
Quadri	2.105,08	15,79	2.120,87
1°	1.862,86	13,97	1.876,83
2°	1.622,61	12,17	1.634,78
3°S	1.505,05	11,29	1.516,34
3°	1.491,37	11,19	1.502,56
4°S	1.446,22	10,85	1.457,07
4°	1.394,41	10,46	1.404,87
5°	1.297,72	9,73	1.307,45
6°	1.134,72	8,51	1.143,23

Tabella retributiva unica			
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/08/2018 €	Aumento dal 01/09/2018 €	Minimo tabellare in vigore dal 01/09/2018 €
Quadri	2.120,87	16,97	2.137,84
1°	1.876,83	15,01	1.891,85
2°	1.634,78	13,08	1.647,86
3°S	1.516,34	12,13	1.528,47
3°	1.502,56	12,02	1.514,58
4°S	1.457,07	11,66	1.468,72
4°	1.404,87	11,24	1.416,11
5°	1.307,45	10,46	1.317,91
6°	1.143,23	9,15	1.152,38

CCNL per i dipendenti degli Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici

Tabella retributiva unica			
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/03/2018 €	Aumento dall' 01/03/2018 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/03/2018 €
Quadri	2.137,84	18,17	2.156,01
1°	1.891,85	16,06	1.907,93
2°	1.647,86	14,01	1.661,86
3°S	1.528,47	12,99	1.541,46
3°	1.514,58	12,87	1.527,45
4°S	1.468,72	12,48	1.481,21
4°	1.416,11	12,04	1.428,14
5°	1.317,91	11,20	1.329,11
6°	1.152,38	9,80	1.162,17

Tabella retributiva unica			
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 28/02/2019 €	Aumento dall' 01/03/2019 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/03/2019 €
Quadri	2.156,01	19,40	2.175,41
1°	1.907,93	17,17	1.925,10
2°	1.661,86	14,96	1.676,82
3°S	1.541,46	13,87	1.555,33
3°	1.527,45	13,75	1.541,20
4°S	1.481,21	13,33	1.494,54
4°	1.428,14	12,85	1.441,00
5°	1.329,11	11,96	1.341,08
6°	1.162,17	10,46	1.172,63

Tabella retributiva unica			
Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/03/2019 €	Aumento dall' 01/03/2019 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/03/2019 €
Quadri	2.175,41	20,67	2.196,08
1°	1.925,10	18,29	1.943,39
2°	1.676,82	15,93	1.692,75
3°S	1.555,33	14,78	1.570,11
3°	1.541,20	14,64	1.555,84
4°S	1.494,54	14,20	1.508,74
4°	1.441,00	13,69	1.454,69
5°	1.341,08	12,74	1.353,82
6°	1.172,63	11,14	1.183,77



Allegato b)

## PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista di:

Nome e Cognome:

### Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:  
Codice fiscale / partita iva  
Legale rappresentante  
Matricola INPS  
Matricola INAIL:  
Indirizzo della sede legale  
Indirizzo della sede operativa  
Recapito telefonico:  
Indirizzo e-mail:  
Attività svolta:  
Contratto collettivo applicato:

### Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome:  
Codice fiscale:  
Data e luogo di nascita:  
Residenza :  
Recapito telefonico:  
Indirizzo e-mail:  
Cittadinanza:  
Centro per l'impiego di riferimento:

### Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio:  
Eventuali percorsi di istruzione non conclusi:  
Esperienze lavorative:

	dal	al
	dal	al

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

Apprendista	dal	al
Apprendista	dal	al

Eventuale possesso di una qualifica professionale:

### Aspetti normativi

Data di assunzione:  
Livello di inquadramento iniziale:  
Livello di inquadramento finale:  
Qualifica da conseguire:  
Durata:  
Orario di lavoro (se a tempo pieno):

Orario di lavoro (se a tempo parziale):

### Tutor

Tutor aziendale:(1)

Codice fiscale:

Categoria/livello di inquadramento:

Anni di esperienza:

(1)Precisare se si tratta del titolare, di un socio, di un familiare coadiuvante o di un dipendente, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

### Contenuti formativi

#### Competenze di base e trasversali

- a) competenze relazionali
- b) organizzazione ed economia
- c) disciplina del rapporto di lavoro

d)sicurezza sul lavoro

#### Competenze di settore

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

#### Competenze di area

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

#### Competenze tecnico-professionali

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_
- d) \_\_\_\_\_

3.Modalità di erogazione e di articolazione della formazione: formazione formale interna all'azienda e formazione esterna presso ente di formazione o altro soggetto abilitato dalla normativa vigente.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.



**Allegato c)**

**PIANO FORMATIVO LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO E LAVORATORI IN  
REGIME DI REIMPIEGO**

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di:

Nome e Cognome:

<p><b>Dati relativi al datore di lavoro</b></p> <p>Denominazione datore di lavoro: Codice fiscale / partita iva Legale rappresentante Matricola INPS Matricola INAIL: Indirizzo della sede legale Indirizzo della sede operativa Recapito telefonico: Indirizzo e-mail: Attività svolta: Contratto collettivo applicato:</p>
--

<p><b>Dati relativi al lavoratore:</b></p> <p>Nome e cognome: Codice fiscale: Data e luogo di nascita: Residenza : Recapito telefonico: Indirizzo e-mail: Cittadinanza: Titolo di studio: Esperienza lavorativa pregressa: dal _____ al _____</p>
---

<p><b>Dati Contrattuali</b></p> <p>Data di assunzione: Qualifica: Orario di lavoro a tempo pieno Orario di lavoro a tempo parziale</p>
--

<p><b>Contenuti formativi</b></p> <p>Competenze di base e trasversali</p> <p>a) competenze relazionali b) organizzazione ed economia</p>
--

- c) disciplina del rapporto di lavoro
- b) sicurezza sul lavoro

Competenze tecnico-professionali


- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale (specificare quali):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità (specificare quali)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro (specificare quali)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (specificare quali)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- e) conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.Modalità di erogazione e di articolazione della formazione:

Formazione interna all'azienda di 80 ore totali.

L'impresa

Il lavoratore



lips



