CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

dei dipendenti Confservizi, Federazioni e Associazioni regionali

25 settembre 2008

Il giorno 25 settembre 2008, in Roma

tra

- *la delegazione trattante in rappresentanza della Confservizi, delle Federazioni associate e delle Associazioni regionali costituita da Giuseppe Sverzellati Direttore Confservizi, Gianluca Cencia, Giorgio Soldadino, Paola Giuliani, Franco Perasso e Marco Pietrangelo*

e

- *il Sindacato territoriale della FILCEM-CGIL rappresentato da Ilvo Sorrentino, assistito da Cinzia Bartoccioni e Corrado Rubino;*
- *il Sindacato territoriale della FLAEI-CISL rappresentato da Marco De Giuli, assistito da Riccardo Viselli;*
- *il Sindaceto territoriale della UILCEM-UIL, rappresentato da Daniele Aquilea e Giovanni Biondi, assistiti da Isabel Pertile;*

si è stipulato

il presente contratto collettivo di lavoro per i dipendenti della Confservizi, delle Federazioni e delle Associazioni regionali

CAPO I – Norme generali

Art. 1 – Applicabilità del contratto pag. 1
Art. 2 – Relazioni sindacali 1
Art. 3 – Decorrenza e durata 1
Art. 4 - Inscindibilità del contratto 1
Art. 5 - Pari opportunità; tutela delle donne e degli uomini e sul posto di lavoro 2

CAPO II – Costituzione del rapporto di lavoro; Tipologie di rapporto

Art. 6 – Assunzione del personale 2
Art. 7 – Periodo di prova 2
Art. 8 – Anzianità 3
Art. 9 – Lavoro a termine 3
Art. 10 – Lavoro a tempo parziale 4
Art. 11 – Contratto di inserimento 5
Art. 12 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato 6
Art. 13 – Apprendistato professionalizzante 7
Art. 14 – Telelavoro 10

CAPO III – Classificazione; Formazione del personale

Art. 15 – Classificazione 11
Art. 16 – Quadri 12
Art. 17 - Mutamento provvisorio di mansioni 13
Art. 18 - Formazione professionale 13

CAPO IV – Orario di lavoro, festività, riposi

Art. 19 – Orario giornaliero e durata settimanale del lavoro 13
Art. 20 – Lavoro straordinario; lavoro notturno 14
Art. 21 – Giorni festivi e riposo settimanale 15
Art. 22 – Ferie 15

CAPO V – Trattamento economico

Art. 23 - Composizione della retribuzione e sue definizioni 15
Art. 24 - Determinazione del valore orario dello stipendio 16
Art. 25 - Aumenti periodici di anzianità 16
Art. 26 - Mensilità aggiuntive 17
Art. 27 - Retribuzione di risultato incentivante 17
Art. 28 - Indennità rischio cassa 17
Art. 29 – Servizio mensa 17
Art. 30 – Trasferte 18

CAPO VI – Interruzioni e sospensioni del rapporto

Art. 31 – Assenze e permessi 18
Art. 32 – Lavoratori studenti; diritto allo studio 19
Art. 33 – Malattia e infortunio 19
Art. 34 – Maternità e paternità 20
Art. 35 – Richiamo alle armi 20
Art. 36 – Aspettativa 20
Art. 37 – Volontariato 20

CAPO VII – Norme comportamentali e disciplinari; Controversie
Art. 38 – Doveri del lavoratore/lavoratrice 21
Art. 39 – Provvedimenti disciplinari 21
Art. 40 – Vertenze individuali 21

CAPO VIII – Previdenza e assistenza
Art. 41 – Previdenza complementare 22
Art. 42 – Assistenza sanitaria integrativa 22
Art. 43 – Polizza assicurativa 22

CAPO IX – Risoluzione del rapporto
Art. 44 – Cessazione del rapporto di lavoro 23
Art. 45 – Preavviso 23
Art. 46 – Trattamento di fine rapporto 23
Art. 47 – Indennità in caso di decesso 23

CAPO X – Istituti di carattere sindacale
Art. 48 – Assemblea 23
Art. 49 – Diritti e prerogative sindacali 24
Art. 50 – Contributi sindacali 25

Allegato
Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto 25
Dichiarazione a verbale delle OO.SS.

CAPO I – Norme generali

Art. 1 – Applicabilità del contratto

Il presente contratto collettivo disciplina il rapporto dei dipendenti non appartenenti alla categoria dei dirigenti, della Confservizi, delle associazioni nazionali e regionali ad essa aderenti, delle società di servizi dalle stesse controllate, degli enti di qualsiasi natura dalle stesse promosse. Il termine "Associazione" di seguito utilizzato indica tutti i soggetti di cui al presente comma, anche se aventi natura giuridica diversa.
Il presente contratto collettivo è stipulato da una delegazione della Confservizi e delle Associazioni sopra individuate e dalle rappresentanze sindacali dei lavoratori/lavoratrici dipendenti.
I contenuti, l'articolazione e le norme di applicazione del contratto non possono essere modificati, integrati o rinnovati se non dagli stessi soggetti stipulanti.

Art. 2 – Relazioni sindacali

Le Parti sottolineano il significato costruttivo delle relazioni sindacali al fine di favorire il conseguimento dei fini istituzionali delle singole associazioni in un contesto collaborativo e partecipativo dei lavoratori/lavoratrici dipendenti all'attuazione delle scelte organizzative e funzionali degli organismi e strutture direttive delle associazioni medesime.
Le Parti richiamano pertanto, compatibilmente con il livello unico della presente contrattazione, i principi e gli indirizzi del protocollo Governo-Parti Sociali del 23.7.1993 e riconoscono l'importanza di momenti di interlocuzione sindacale nelle forme specificate nei singoli articoli del presente contratto. In particolare convengono sulla opportunità di una informativa periodica, curata direttamente dalle singole associazioni, sui programmi generali di attività, sulle previsioni di sviluppo e di organizzazione della struttura e dei servizi e sull'andamento economico-finanziario.
Tale informativa è di norma effettuata in concomitanza con l'assemblea annuale di approvazione del Bilancio consuntivo di ciascuna Associazione. Inoltre, in vista di eventuali trasformazioni strutturali riguardanti i fini, i compiti e l'organizzazione delle Associazioni che abbiano riflessi sulla occupazione, i carichi di lavoro e la posizione economica e professionale dei lavoratori, le associazioni stesse provvedono a convocare la RSU per una consultazione preventiva ed una di verifica sulle trasformazioni stesse.

Art. 3 – Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata biennale per il trattamento retributivo e quadriennale per i restanti istituti, fatte salve le eccezioni espressamente contemplate da singoli articoli.
Considerato quanto previsto dal Capo V del presente Contratto in materia di trattamento economico, la durata biennale per il trattamento stesso viene allineata a quella del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico.
Per i restanti istituti (parte normativa) il presente CCL decorre dalla data di sottoscrizione e scade il 30 giugno 2013.
In caso di disdetta, da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza, il Contratto continua a trovare applicazione fino al suo rinnovo. In mancanza di disdetta alla scadenza, si intende rinnovato di anno in anno.
In quanto compatibile, trova applicazione al presente contratto la procedura di rinnovo dei CCNL prevista dall'accordo Governo-Parti Sociali del 23.7.93.

Art. 4 - Inscindibilità del contratto

Le norme del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel loro assieme, sono correlate ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivo non cumulabile, né in totale né in parte, con nessun altro trattamento collettivo; esse abrogano e sostituiscono tutte le norme relative agli istituti e alle

materie disciplinate da precedenti contratti o da usi normativi, con esclusione delle norme espressamente richiamate nel presente contratto.
Eventuali accordi interconfederali che dovessero intervenire nelle materie regolate dal presente contratto, nell'arco di vigenza dello stesso, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie, per la loro applicazione.

Art. 5 - Pari opportunità; tutela delle donne e degli uomini e sul posto di lavoro
Nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Direttive comunitarie, da ultimo nella Direttiva 2006/54/CE nonché delle disposizioni previste nel Codice delle pari opportunità emanato con il D. Lgs n. 198/2006 in materia di parità uomo-donna e di sviluppo di iniziative di azioni positive, le parti convengono sull'opportunità di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive ed oggettive, che non consentano un'effettiva parità di opportunità tra uomini e donne sia nell'accesso al lavoro sia nello svolgimento dei compiti lavorativi.
Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, le Associazioni favoriscono pertanto, ove necessario, le attività di aggiornamento per il reinserimento delle lavoratrici / dei lavoratori al loro rientro in servizio al termine dei periodi di assenza per maternità, paternità e congedo parentale.
Le Associazioni, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione dell'Unione europea n. 131 del 27/11/1991 e dalla risoluzione del Parlamento europeo dell'11.2.1994 in materia di molestie sessuali nonché dalla risoluzione del Parlamento Europeo del 20.09.2001 in materia di mobbing, promuovono azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
Le Parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e le lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane, nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

CAPO II – Costituzione del rapporto di lavoro; Tipologie di rapporto

Art. 6 – Assunzione del personale
L'assunzione del personale viene effettuata dalle singole Associazioni in forma scritta, in conformità alle norme di legge e contrattuali.
Nella lettera di assunzione sono comunicati all'interessato/interessata:
a) la data di assunzione;
b) l'area di inquadramento e il livello al quale viene assegnato;
c) il trattamento economico;
d) la durata del periodo di prova;
e) la sede di lavoro;
f) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.
All'atto dell'assunzione, il lavoratore/lavoratrice è tenuto a presentare i documenti di rito ed a fornire le dichiarazioni previste dalla legge.
Inoltre il lavoratore/lavoratrice deve comunicare l'indirizzo ove risiede abitualmente e successivamente le eventuali variazioni dello stesso.
Le Associazioni possono far sottoporre a visita medica di idoneità al lavoro le persone da assumere, prima o durante il periodo di prova, per accertarne l'attitudine alla specifica attività lavorativa.

Art. 7 – Periodo di prova
Il personale di nuova assunzione è sottoposto a un periodo di prova di:
- mesi 6 per i lavoratori inquadrati nella terza area nell'area A e per i quadri ;

- mesi 3 per tutti gli altri lavoratori.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né motivazione.
Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo del periodo di prova o per licenziamento durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
Qualora il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, viene corrisposta al lavoratore la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
Qualora il periodo di prova sia interrotto da malattia o da infortunio sul lavoro, il dipendente è ammesso a completarlo.
Superato il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio ai termini e per gli effetti del presente contratto.

Art. 8 – Anzianità

A tutti gli effetti del presente contratto, l'anzianità del lavoratore confermato in servizio dopo il superamento del periodo di prova ha decorrenza dalla data di assunzione in prova.
Agli effetti della determinazione dell'anzianità, ogni anno iniziato si computa pro-rata, arrotondando a mese intero le frazioni superiori a 15 giorni e trascurando quelle inferiori.

Art. 9 – Lavoro a termine

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Agli effetti di legge, per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività medesima.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 20% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Associazione alla data del 1° gennaio di ciascun anno i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti in ambito aziendale;
- per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;
- per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dalla normale attività dell'Associazione ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico dell'Associazione di cui si voglia testare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

Ai sensi del comma precedente è comunque consentita l'assunzione di almeno tre lavoratori.

Ciascuna Associazione da comunicazione alla RSU delle assunzioni a termine che abbia ad effettuare.
Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2, d lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio del congedo.
In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto, con corresponsione della retribuzione, e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiscono di interventi informativi-formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia dell'attività.

Art. 10 – Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) si costituisce mediante assunzione o mediante trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno dei dipendenti in servizio.
I dipendenti interessati presentano le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, indicando i motivi e la durata per cui richiedono il part-time.
Le Associazioni esaminano tali domande alla luce delle proprie esigenze tecnico-organizzative.
Nell'esaminare le richieste, le Associazioni danno priorità a quelle motivate da gravi ragioni di salute del richiedente, da esigenze di assistenza nei confronti di familiari conviventi e da altre cause particolarmente meritevoli di apprezzamento.
Sempre in caso di trasformazione di rapporti a tempo pieno, la durata della prestazione a tempo parziale viene determinata al momento dell'accoglimento della domanda e non è inferiore a sei mesi né superiore a due anni.
Il lavoro part-time può avere distribuzione oraria sia "verticale" che "orizzontale" che "mista" e comporta un orario in misura non inferiore al 40% del normale orario settimanale.
Tra il lavoratore a part-time e l'Associazione possono essere concordate clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale delle prestazioni. Nel part-time verticale o misto possono anche essere convenute clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione.
La pattuizione di clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto e il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU da lui stesso indicato.
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del licenziamento.

Lavoro supplementare

In presenza di motivate esigenze tecnico-organizzative, il personale a tempo parziale può prestare lavoro supplementare in misura non superiore al normale orario settimanale e comunque nei limiti della prestazione a tempo pieno.
Le prestazioni di lavoro supplementare come sopra definite sono compensate con quote orarie sulle quali è applicata una maggiorazione onnicomprensiva del 20%. In alternativa, ove il lavoratore lo richieda e le situazioni tecnico-organizzative lo consentano, l'Associazione può riconoscere un riposo compensativo corrispondente al lavoro supplementare prestato, ferma restando la maggiorazione onnicomprensiva del 20%.

Trattamento economico e normativo

Per il trattamento economico e normativo vale il principio della parità di trattamento, secondo il quale le norme previste dal presente contratto per il personale a tempo pieno sono applicate al personale a part-time in misura direttamente proporzionale al rapporto tra l'orario part-time e l'orario a tempo pieno.
Le norme vigenti per i lavoratori full-time sono comunque adattate alla più limitata durata del lavoro, sempre che siano compatibili con la speciale natura del rapporto.
Fermo restando che, in generale, il principio della proporzionalità vale anche per le indennità, vanno peraltro corrisposte in misura intera quelle indennità non influenzate dalla ridotta durata della prestazione lavorativa.
Le corresponsioni ultramensili (13.ma e 14.ma mensilità) sono erogate pro rata, in relazione al tempo trascorso in part-time o in full-time nel corso dell'anno solare di riferimento.
Per gli istituti collegati all'anzianità di servizio il periodo di prestazione a part-time vale per intero ai fini della maturazione del diritto, ma solo in proporzione ai fini dell'entità del medesimo.

Art. 11 – Contratto di inserimento

Fermo restando quanto previsto dalle previsioni di legge e dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, al quale si fa riferimento anche per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, le Parti si danno atto che il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento . In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto individuale sono indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto di inserimento a tempo pieno o a tempo parziale;
- il livello di inquadramento del lavoratore che non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante, secondo l'art. 15 del presente CCL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;
- il trattamento economico e normativo stabilito dal presente contratto, negli istituti compatibili con la natura del contratto di inserimento/reinserimento e con la sua prefissata durata temporale, quali aumenti periodici di anzianità, diritto allo studio, permessi sindacali, aspettativa, ecc.

In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo non inferiore a 90 giorni di calendario. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli. Per quanto concerne il trattamento di malattia si fa riferimento a quanto previsto dall'art. .. del presente CCL.

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento è computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto vengono indicati:

- la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento ha durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento può prevedere una durata massima di trentasei mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili e coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, può essere prevista una durata massima di dodici mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di un numero di ore pari a 24 ore per i contratti fino a 12 mesi e 32 per i contratti di durata superiore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità

professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica deve necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
La formazione deve risultare da libretto formativo approvato con DM 10 ottobre 2005, dove sono registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione è effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.
L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento-reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento-reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Per poter assumere mediante contratti di inserimento, le Associazioni devono aver mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003, le Parti convengono che nei contratti di inserimento, stipulati ai sensi del presente articolo, anche alle lavoratrici di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) si possa applicare la medesima disciplina sulle modalità di inquadramento definita per tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 12 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 20% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Associazione alla data del 1° gennaio di ciascun anno:
- per l'esecuzione di opere e attività che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o l'impiego di specializzazioni non presenti nell'associazione;
- per l'avvio di nuove tecnologie, anche relative ad attività di carattere amministrativo;
- per la temporanea utilizzazione in qualifiche previste dalla normale attività dell'Associazione ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale dell'Associazione di cui si voglia testare l'utilità o comunque per coprire posizioni di lavoro non stabilizzate.

Ai sensi del comma precedente è comunque consentito il ricorso ad almeno tre contratti di somministrazione.

Le Associazioni sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza ed alla prevenzione previste dal d. lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche ed

integrazioni, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale sono impiegati.
Ciascuna Associazione da comunicazione alla RSU dei contratti di somministrazione che abbia ad effettuare.
Una volta all'anno l'Associazione fornisce alla RSU il numero ed i motivi dei contratti di somministrazioni conclusi nonché la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
I lavoratori con contratto di somministrazione sono considerati ai fini dell'attuazione del successivo art. 26.
I prestatori di lavoro con contratto di somministrazione hanno diritto di esercitare presso le imprese i diritti di libertà ed attività sindacale previsti dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 13 – Apprendistato professionalizzante

Premessa e norme generali

In attesa della piena operatività delle norme di legge in materia e tenuto conto del ruolo affidato alle Parti sociali dall'art. 13, (comma 13 bis) della legge 14 maggio 2005, n. 80 (c.d. "competitività") si stabilisce l'introduzione in via sperimentale della seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che l'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro finalizzato a far conseguire al lavoratore, attraverso una mirata formazione, un'idonea qualificazione professionale e rappresenta quindi un valido strumento finalizzato all'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCL.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che può essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

Le Associazioni possono procedere alla stipulazione di nuovi contratti di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento.

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova non superiore a 30 giorni di effettiva presenza in servizio; detto periodo viene ridotto della metà qualora si tratti di apprendista che nel corso di precedente rapporto abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per il conseguimento delle qualifiche previste nei livelli di inquadramento di cui all'art. 15 del presente contratto.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono le seguenti:

Area A
Durata: 26 mesi.
Il suddetto periodo viene ridotto di 2 mesi (con durata di 24 mesi) per i lavoratori con laurea di 2° livello/specialistica coerente con la qualifica da conseguire.

Area B
Durata: 38 mesi.
Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 34 mesi) per i lavoratori con diploma di scuola media superiore quinquennale coerente con la qualifica da conseguire.

Area C
Durata: 42 mesi
Il suddetto periodo viene ridotto di 4 mesi (con durata di 38 mesi) per i lavoratori con attestato di qualifica coerente con la professionalità da conseguire.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

Sono inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Livelli di inquadramento e trattamento retributivo

I livelli di inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento è quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

In deroga a quanto indicato nel comma precedente, gli apprendisti con destinazione finale nel secondo livello della prima area sono inizialmente inquadrati nel primo livello della medesima area.

Al fine di consentire una iniziale fase formativa, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, ciascuna Associazione determina le modalità ed i criteri di applicazione agli apprendisti del premio di risultato.

Disciplina del rapporto

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

In caso di assenza per malattia o infortunio l'apprendista non in prova, fermo restando il trattamento economico nelle misure previste dall'art. ... del presente contratto, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3 mesi anche non continuativi per i contratti di durata non superiore a 36 mesi e di 4 mesi per i contratti di durata superiore. Tale termine di comporto si applica anche nei casi di pluralità di episodi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli.

In caso di intervenute malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi, aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali, il decorso della durata del rapporto resta sospeso e l'azienda può prolungare per una pari durata il termine finale del contratto.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

Formazione

Nei confronti di ciascun apprendista deve essere erogata una formazione formale congrua, interna o esterna all'azienda, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, ridotte, se consentito dalla normativa regionale, a 60 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Il monte ore dedicato alla formazione deve essere opportunamente ripartito in quote dedicate all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e del ciclo produttivo. La quota del monte ore di formazione formale, specificamente rivolta al conseguimento della qualificazione, è realizzata secondo percorsi di formazione "on the job" o in affiancamento o moduli di formazione teorica, nonché mediante modalità e-learning. Le ore di formazione relative all'antinfortunistica ed alla organizzazione aziendale devono essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale-professionale sono prioritariamente oggetto di formazione interna, mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'Associazione e con riferimento ai contenuti, possono essere oggetto di formazione sia interna che esterna.

Qualora ciascuna Associazione disponga di capacità formativa interna – da attestare con dichiarazione formale del datore di lavoro o suo delegato – anche le tematiche non strettamente collegate alla realtà aziendale-professionale possono essere affrontate all'interno dell'Associazione stessa. Le Parti si danno atto che la capacità formativa interna è espressa dalla idoneità a progettare percorsi formativi, nonché dalla presenza di lavoratori con esperienza e capacità professionale idonee a trasferire competenze, *tutor* con formazione e competenze adeguate ai sensi del Decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.
La formazione interna all'Associazione deve essere attestata da una dichiarazione formale del datore di lavoro o di un suo delegato riferita alle caratteristiche della formazione svolta, sulla base del percorso previsto dal piano formativo e alle competenze del *tutor*, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276 del 2003.

Profili

Al fine di dare immediato impulso all'attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante, le Parti individuano – in via sperimentale e nel rispetto delle vigenti disposizioni – i profili formativi, riferiti alle qualifiche indicate nella classificazione del personale di cui al presente contratto. Detti profili, definiti dalle Parti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto ed inseriti nel Contratto in allegato al presente articolo, sono sottoposti alle Regioni per gli adempimenti previsti dalla legge.

Varie

Al termine del contratto di apprendistato, ciascuna Associazione rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

Per quanto non specificatamente previsto dalle disposizioni di legge in materia, dalle Parti sociali a livello confederale e dal presente articolo, si applicano le disposizioni del presente contratto in quanto compatibili con tale tipologia contrattuale.

Art. 14 – Telelavoro

Il telelavoro – la cui disciplina di riferimento è definita dall'Accordo Interconfederale del 10 giugno 2004, di recepimento dell'Accordo quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 – è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati ed effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.

Il telelavoro consegue ad un accordo fra datore di lavoro e lavoratore, perfezionabile sia all'atto dell'assunzione che in fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro. In tal caso il rifiuto del lavoratore all'offerta di telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né può determinare modifiche alle condizioni di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative che fanno fronte, attraverso una diversa organizzazione del lavoro, ai mutamenti introdotti dalle innovazioni tecnologiche e dai processi di globalizzazione, offrendo ai lavoratori una modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative che permette di armonizzare la vita professionale con le esigenze personali e/o familiari, riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;
- telelavoro da postazioni individuali, quando l'attività lavorativa viene prestata in luoghi diversi dalla sede aziendale;
- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa viene prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro possono svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa. In particolare al dipendente in telelavoro non si applica la disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 limitatamente alla durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale (art. 3 e 4), al lavoro straordinario (art. 5), al riposo giornaliero e alle pause (art. 8), al lavoro notturno.

Si applicano al dipendente in telelavoro le norme contrattuali e regolamentari vigenti per gli altri dipendenti, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Detta verifica deve essere specificamente orientata all'esigenza di assicurare un uguale trattamento economico, normativo e contributivo al telelavoratore rispetto agli altri lavoratori della stessa categoria.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato possono essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente deve consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentati del datore di lavoro per motivi tecnici e di sicurezza.

I telelavoratori fruiscono degli stessi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato e previsti per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nei locali dell'Impresa.

Il lavoratore assolve alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate eventualmente da discipline aziendali, adottando comunque, così come definito agli artt. 4 e 5 del suddetto Accordo Interconfederale, ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
Al fine di non compromettere l'inserimento sociale del dipendente in telelavoro nella comunità aziendale e di tutelare l'integrità dei suoi diritti sindacali, il datore di lavoro ha cura di attivare gli strumenti più idonei circa la possibilità di partecipazione attiva del lavoratore alla vita aziendale e sindacale.

Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto, fermo restando quanto qui non compreso ma definito nel suddetto Accordo Interconfederale, possono essere concordate a livello di singola Associazione.

Nota a verbale al Capo II

Le Parti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente, a richiesta di una delle stesse, qualora intervengano disposizioni legislative o accordi interconfederali che modifichino o integrino le norme sul mercato del lavoro; ciò al fine di assumere conseguenti determinazioni per la disciplina del presente CCL.

CAPO III – Classificazione; Formazione del personale

Art. 15 - Classificazione

Il sistema di classificazione del personale è organizzato per aree operative e professionali, tra loro distinte in relazione alle specifiche attività svolte per il perseguimento degli obiettivi delle Associazioni.
Il sistema è articolato in quattro aree e nove livelli con relative declaratorie professionali generali ed altrettanti livelli retributivi, secondo quanto riportato nella tabella allegata all'art. 22.23 F B
Le declaratorie non esauriscono la descrizione delle attività che possono essere svolte in relazione all'inquadramento attribuito. I contenuti professionali descritti nelle declaratorie generali consentono di inquadrare, per analogia, molteplici figure professionali rientranti in ogni area operativa.
Le variazioni di inquadramento sono comunicate al dipendente con lettera, nella quale sono indicate la data di decorrenza del passaggio e il trattamento economico del nuovo livello attribuito.
Le aree sono denominate Area Quadri, Area A, Area B e Area C.

AREA QUADRI
Vedi il successivo art. 16.

AREA A

Livello A1 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni direttive ovvero funzioni professionali altamente specialistiche, richiedenti competenze assimilabili ad un livello di istruzione universitaria e derivanti da qualificata esperienza professionale, che operano con completa autonomia decisionale per la soluzione di problemi di elevata complessità nell'ambito delle direttive impartite dai Responsabili con i quali collaborano ai fini del raggiungimento degli obiettivi delle Associazioni.
Livello A2 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni direttive ovvero funzioni professionali specialistiche, richiedenti preparazione teorica e culturale assimilabile ad istruzione universitaria o derivante da qualificata esperienza professionale, che operano con autonomia decisionale per la soluzione di problemi complessi, nell'ambito delle direttive impartite dai Responsabili con i quali collaborano.

Livello A3 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni direttive e/o di elevata concettualità richiedenti conoscenze teorico-pratiche complesse, derivanti da lunga esperienza professionale e da approfondita conoscenza delle attività del servizio cui sono addetti, che operano con autonomia operativa e responsabilità sui risultati, nell'ambito delle istruzioni ricevute.

AREA B

Livello B1 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto richiedenti conoscenze teorico-pratiche anche complesse, derivanti da lunga esperienza professionale e da approfondita conoscenza delle attività del servizio cui sono addetti, con autonomia operativa e responsabilità operativa, nell'ambito delle istruzioni ricevute; di norma coordinano altre risorse per il raggiungimento dei risultati loro richiesti.
Livello B2 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto richiedenti conoscenze teorico-pratiche generali, acquisite attraverso lunga esperienza nonché mediante formazione specifica, in grado di operare autonomamente per il raggiungimento dei risultati corrispondenti alle istruzioni ricevute.
Livello B3 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono funzioni di concetto richiedenti specifiche conoscenze teorico-pratiche, derivanti da lunga esperienza professionale e da approfondita conoscenza delle attività del servizio cui sono addetti.
Livello B4 – Vi appartengono i dipendenti che svolgono attività tecnico-amministrative qualificate, il cui svolgimento richiede una preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze acquisite anche mediante esperienza pratica, applicando procedure prestabilite, nell'ambito di istruzioni non necessariamente dettagliate.

AREA C
Livello C1 – Vi appartengono i dipendenti addetti a mansioni e attività d'ordine, richiedenti la capacità di utilizzare macchine elettroniche e attrezzature d'ufficio ed un adeguato periodo di pratica.

Norma transitoria
Il personale in forza alle Associazioni che applicano il presente CCL alla data della firma dello stesso viene inquadrato nelle nuove aree e livelli in funzione delle mansioni effettivamente assegnate e svolte.
Ferme restando le innovazioni normative introdotte dal presente CCL, le Parti si danno atto che la corrispondenza tra le previgenti classificazioni e le nuove è desumibile dai valori parametrali di cui all'art. 22.

Dopo la fase di prima applicazione del nuovo inquadramento, le Parti si incontreranno per esaminare in sede di confronto l'attuazione di quanto riportato al 1° comma della presente norma transitoria. Tale incontro avverrà, su richiesta di una delle Parti, entro sei mesi dalla firma del presente CCL.

Art. 16 Quadri

Appartengono alla categoria Quadri, ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, i titolari delle posizioni organizzative di maggior rilevo che hanno un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale ed il restante personale e svolgono funzioni di particolare importanza per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati.

In considerazione del ruolo funzionale svolto, i lavoratori appartenenti alla categoria Quadri possono essere destinatari di specifiche procure. La loro attribuzione viene decisa dall'Associazione, valutando le concrete situazioni organizzative in cui operano i singoli Quadri.

Tenuto conto della specificità della funzione svolta dai Quadri nel contesto organizzativo associativo anche come dinamici promotori di innovazione e sviluppo, le politiche di formazione sono indirizzate al più efficace e concreto sostegno dell'attività e del ruolo dei Quadri, nonché ad un permanente e sistematico aggiornamento ed arricchimento delle competenze tecnico professionali e delle capacità gestionali.

In relazione alla speciale collocazione dei Quadri ne contesto organizzativo ed al carattere delle funzioni direttive espletate, che non consentono una prefissione di parametri temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, si potranno adottare provvedimenti tali da non assoggettare i Quadri all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro contrattuale, stabilite per gli altri dipendenti, caratterizzandosi la prestazione del Quadro da flessibilità di orario e dall'assenza di limiti massimi di durata.

Art. 17 – Mutamento provvisorio di mansioni

Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altro livello professionale purché ciò non comporti alcuna diminuzione della retribuzione, né mutamento sostanziale della sua posizione funzionale nelle associazioni medesime.
Dell'affidamento delle mansioni di altro livello viene data informazione scritta al lavoratore.
Al lavoratore che sia chiamato con atto formale a coprire mansioni rientranti in un livello professionale superiore deve essere corrisposto, in aggiunta alla retribuzione, un importo pari alla differenza della retribuzione base dei due livelli.
L'assegnazione a livello superiore diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi di effettivo svolgimento delle mansioni, fatta salva l'assegnazione temporanea a mansioni comportanti la categoria Quadri, che non sia in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, che non può essere di durata superiore a sei mesi.

Art. 18 – Formazione professionale

Le Associazioni promuovono le necessarie attività di formazione dei lavoratori al fine di favorire lo sviluppo della professionalità inteso sia come accrescimento della capacità di gestire le risorse umane, tecniche ed economiche, sia come approfondimento delle conoscenze teoriche e pratiche acquisite; particolare attenzione viene riservata alle tematiche della sicurezza.
La formazione può essere realizzata individualmente o per categorie omogenee di lavoratori.
In relazione ad eventuali processi di ristrutturazione e riorganizzazione del lavoro, sono programmati corsi di formazione professionale finalizzati anche alla comprensione di detti cambiamenti organizzativi.
La formazione viene intesa quale strumento indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi associativi ed al tempo stesso quale strumento di arricchimento e sviluppo professionale dei lavoratori.
Le iniziative formative possono svolgersi anche al di fuori dell'orario di lavoro.

CAPO IV – Orario di lavoro, festività, riposi

Art. 19 – Orario giornaliero e durata settimanale del lavoro

La durata normale settimanale del lavoro, fatte salve le deroghe o le eccezioni di legge, è per tutti i lavoratori di 38 ore ripartite su 5 giornate lavorative con prestazioni al mattino e al pomeriggio.
Per i lavoratori in servizio al 30.11.1982 resta confermato l'orario settimanale in atto di 37,30 ore settimanali, con decorrenza dello straordinario da quest'ultimo limite settimanale.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi, avuto riguardo alle esigenze organizzative inerenti all'attività svolta ed ai servizi forniti da ciascuna Associazione ai propri associati.
Le modalità di articolazione dell'orario giornaliero sono definite a livello di singola Associazione avendo riguardo ai seguenti criteri informatori:
a) l'utilizzo della flessibilità oraria giornaliera è della durata di almeno mezz'ora, a partire dalle ore 8.30 e si realizza senza pregiudizio della normale funzionalità del servizio, secondo le disposizioni organizzative stabilite da ciascuna Associazione;
b) per la consumazione del pasto è autorizzata una pausa non retribuita di un'ora tra le ore 13.00 e le ore 15.00, salvo diverse disposizioni definite a livello di Associazione;
c) nell'organizzare gli orari, ciascuna Associazione ha cura di assicurare, nei confronti del personale dipendente, la fruizione di almeno un pomeriggio libero dal servizio, di norma il venerdì, ferme restando le esigenze di presenza funzionali all'attività di ciascuna Associazione;
d) il conguaglio delle prestazioni lavorative, ai fini dell'osservanza dell'orario e dell'accertamento di eventuali prestazioni straordinarie, è effettuato su un periodo di quattro settimane.
Di quanto sopra viene data comunicazione alla RSU.

Art. 20 – Lavoro straordinario; lavoro notturno

Si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre i limiti di durata normale dell'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 12. 9
Si considera lavoro notturno la prestazione resa dal lavoratore oltre i limiti della durata normale dell'orario tra le ore 22 e le ore 6.
Si considera lavoro festivo la prestazione resa dal lavoratore nel giorno di riposo domenicale o negli altri giorni festivi considerati tali dalla legge o dal presente contratto.
Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo sono compensati con il pagamento della retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario: 50%
- lavoro straordinario notturno: 60%
- lavoro straordinario festivo: 60%
- lavoro straordinario notturno festivo: 75%

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate non sono tra loro cumulabili.
Il lavoratore non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario senza improrogabili e giustificati motivi di impedimento.
Le associazioni richiedono le prestazioni straordinarie con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi eccezionali di impossibilità di programmare le prestazioni stesse.
Non è riconosciuto alcun compenso per il lavoro straordinario di qualsiasi genere se esso non sia stato espressamente richiesto.
In considerazione delle peculiarità dei servizi svolti dalle Associazioni, le prestazioni retribuite per lavoro straordinario possono raggiungere di norma le 180 ore annuali per ciascun lavoratore. Oltre tale limite le prestazioni possono essere compensate anche con equivalenti periodi di riposo, ferma restando la corresponsione della maggiorazione per le ore straordinarie effettuate.
In attuazione del comma 5 dell'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003, le previsioni del presente articolo non trovano attuazione nei confronti dei lavoratori Quadri, per i quali si rinvia al precedente art. 16 e nei confronti dei lavoratori che svolgono funzioni direttive, inquadrati, secondo le norme contrattuali sulla classificazione del personale, nell'area A di cui all'art. 15 del presente contratto.
Nei riguardi di questi ultimi le Associazioni assumono eventuali misure di carattere retributivo, a fronte di più elevati livelli di prestazione destinati a durare nel tempo, in quanto collegati a comportamenti verificati e richiesti dal ruolo ricoperto.

Art. 21 – Giorni festivi e riposo settimanale

Sono considerati giorni festivi quelli stabiliti dalla legge, ai quali si aggiunge la festività del patrono della città di Roma (29 giugno).

Quando le festività di cui al primo comma del presente articolo coincidono con il giorno di riposo domenicale regolarmente goduto, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una giornata di retribuzione normale.

Agli effetti del trattamento economico di cui sopra, la giornata della Pasqua viene considerata come una festività infrasettimanale coincidente con la domenica.

Al lavoratore che presti servizio in giorno di riposo domenicale coincidente con una festività compete, oltre al trattamento di cui al 2° comma, il compenso stabilito per il lavoro festivo limitatamente alle ore effettivamente lavorate. Va fatto comunque salvo il rispetto delle norme in materia di riposo settimanale.

A compensazione e in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciuti quattro giorni di permesso retribuito.

L'eventuale fruizione in ore di tali permessi è stabilita a livello delle singole Associazioni.

Ove comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento di detti permessi entro il 30 aprile dell'anno successivo, essi sono compensati con la retribuzione normale giornaliera in atto alla predetta data.

Art. 22 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ed essendo la settimana lavorativa articolata in 5 giorni, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni, fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi.

Nel fissare l'epoca del periodo di riposo l'Associazione tiene conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Su richiesta del lavoratore è garantita la fruizione del riposo consecutivo per almeno due settimane l'anno.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione delle stesse con compenso alcuno. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno, né al recupero negli anni successivi.

L'effettivo godimento delle ferie annuali può avvenire entro il termine di diciotto mesi a partire dalla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie, ossia entro il 30 giugno del secondo anno successivo.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 5 e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione all'associazione per gli opportuni controlli.

CAPO V – Trattamento economico

Art. 23 - Composizione della retribuzione e sue definizioni

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori in mensilità posticipate.

Con l'espressione "*retribuzione base*" si intendono i minimi mensili per i vari livelli di inquadramento dei lavoratori individuati nel precedente art. 15, comprensivi dell'indennità di contingenza maturata a tutto il 31.1.1977. I suddetti minimi mensili sono determinati nel tempo sulla base dei parametri indicati in allegato con riferimento al minimo tabellare della categoria iniziale (parametro 100) del C.C.N.L. unico per i lavoratori del settore elettrico 18 luglio 2006 e successivi accordi.

Con l'espressione "*retribuzione individuale*" si intende la somma della retribuzione base, dell'ammontare maturato per aumenti periodici di anzianità e dell'ex- indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 30.11.1991.

Con l'espressione "*retribuzione normale*" si intende la somma della retribuzione individuale e delle indennità ed altri elementi retributivi collettivi e individuali a carattere continuativo mensile, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se forfetizzato.
In relazione al merito individuale possono essere riconosciute erogazioni economiche alla persona.
La retribuzione normale goduta da ciascun dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto resta confermata e viene articolata nei diversi istituti contemplati dal presente contratto, avendo riguardo alla classificazione assegnata ed all'anzianità maturata, traducendosi per la parte eventualmente eccedente in assegni personali.

***Parametri** (tabella allegata all'art. ~~22~~ 23 CP)*
Ai livelli di inquadramento professionale definiti al precedente art. 15 corrisponde il trattamento economico di cui al presente Capo V, secondo i seguenti parametri:

Q	362,5
A1	310
A2	285
A3	254
B1	238,5
B2	225
B3	198
B4	162
C	100

Art. 24 - Determinazione del valore orario dello stipendio (23 CP)
La retribuzione oraria, nei vari aspetti definiti dal precedente art. ~~22~~, viene determinata dividendo la retribuzione normale mensile per 167.
La retribuzione giornaliera, nei vari aspetti definiti dal precedente art. ~~22~~ 23 CP, viene determinata dividendo la retribuzione mensile per 25.

Art. 25 - Aumenti periodici di anzianità
Il lavoratore ha diritto, a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento di ciascun biennio di anzianità, ad un aumento mensile in cifra di importo pari a quello indicato, per ciascun livello di classificazione, nella tabella allegata al presente articolo, fino ad un massimo di cinque aumenti biennali.
L'importo spettante viene riferito al livello di inquadramento di appartenenza nel mese precedente l'erogazione; in caso di passaggio di livello nel corso del biennio, la frazione di biennio maturata nel livello di provenienza è utile per il conseguimento dell'aumento periodico nel nuovo livello.

Tabella

Q	46,48
A1	39,82
A2	37,86
A3	36,15
B1	33,72
B2	31,97
B3	28,46
B4	23,81
C1	20,30

Norma di attuazione

I dipendenti in servizio alla data del 31.12.1981 mantengono *ad personam* il diritto a maturare un importo complessivo pari al 70% del minimo tabellare in vigore al 2.1.1999 aumentato di Lire 105.116.

I dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1.1.1982 e il 25.6.1997 mantengono *ad personam* il diritto a maturare un importo complessivo pari al 44% del minimo tabellare in vigore al 2.1.1999 aumentato di Lire 105.116.

I dipendenti assunti a partire dal 26.6.1997, in forza alla data di sottoscrizione del presente CCL, mantengono *ad personam* ed in cifra l'importo maturato a titolo di aumenti periodici di anzianità a tale ultima data ed hanno diritto a maturare ulteriori cinque aumenti biennali come sopra determinati, per la cui decorrenza si tiene conto della data in cui è stato conseguito l'ultimo aumento secondo la previgente normativa; per chi non ha ancora conseguito aumenti, si prende a riferimento la data di assunzione.

Art. 26 - Mensilità aggiuntive

Le Associazioni corrispondono ogni anno ai lavoratori dipendenti le seguenti mensilità aggiuntive:

- tredicesima mensilità, in misura pari alla retribuzione normale del mese di erogazione, con la sola esclusione dell'indennità di rischio cassa, normalmente entro la prima decade di dicembre;
- quattordicesima mensilità, in misura pari alla retribuzione normale del mese di erogazione, con la sola esclusione dell'indennità di rischio cassa, normalmente nel mese di giugno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della 13.ma e della 14.ma mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Le frazioni di mese superiore a 15 giorni vengono computate come mese intero.

Art. 27 - Retribuzione di risultato incentivante

Al fine di incentivare l'apporto collaborativo dei dipendenti alla realizzazione dei fini istituzionali, le Associazioni provvedono annualmente ad identificare le disponibilità economiche eventualmente disponibili per l'erogazione della retribuzione variabile incentivante e a determinare la stessa sulla base di valutazioni oggettive, i cui criteri sono oggetto di informazione nei confronti della RSU.

Le Associazioni tengono conto da un lato dell'andamento economico generale della gestione e dall'altro dei risultati ottenuti dai singoli dipendenti; questi ultimi sono valutati secondo parametri oggettivi, tenendo conto della risultati ottenuti, sia in termini qualitativi che quantitativi, dell'impegno prestato, della presenza in servizio, della disponibilità alla flessibilità delle prestazioni e alla pluralità di mansioni.

Le valutazioni sono normalmente effettuate nel corso del primo quadrimestre di ogni anno, con riferimento all'anno precedente; i compensi eventualmente conseguenti sono di norma corrisposti entro il mese di maggio.

La retribuzione di risultato incentivante non è utile ai fini del TFR né di alcun istituto contrattuale.

Art. 28 - Indennità rischio cassa

Ai lavoratori, le cui funzioni comportino normalmente il maneggio di denaro contante e/o di assegni con responsabilità per eventuali errori, viene corrisposta un'indennità mensile pari al 5,50% della retribuzione base del livello di appartenenza.

Tale indennità, non utile per nessun istituto contrattuale, viene corrisposta pro rata anche a chi sostituisce temporaneamente il lavoratore titolare dell'attività in caso di sua assenza.

Art. 29 – Servizio mensa

A ciascun dipendente è assegnato, quale contributo forfetario alla spesa del pasto meridiano, un ticket giornaliero da utilizzarsi per la consumazione del pasto presso esercizi pubblici all'uopo convenzionati.

Il ticket per il pasto compete al dipendente per ciascuna giornata di effettiva presenza in servizio presso la sede di Roma, escluse le giornate festive, il sabato e la domenica anche se lavorate, quelle per le quali compete la diaria per trasferta e quelle di assenza a qualsiasi titolo imputabile (ferie, malattia, permesso, ecc.) nonché le giornate in cui il pasto risulti comunque consumato a carico dell'Associazione.
Per i dipendenti che lavorano ad orario ridotto rispetto a quello normale (part-time e simili) i ticket giornalieri competono, ferme restando le modalità di erogazione che precedono, in proporzione all'orario di lavoro svolto, garantendo comunque l'erogazione del buono a chi effettua almeno 6 ore di prestazione nella giornata".
Il contributo alla spesa del pasto mediante ticket giornaliero è determinato in euro 8,50.

Art. 30 – Trasferte

Al personale che per ragioni di servizio deve recarsi in missione fuori del Comune ove ha sede l'Associazione datrice di lavoro compete il rimborso delle spese documentate di trasporto, vitto e alloggio nonché una diaria giornaliera.
Il rimborso delle spese di trasporto comprende quelle di viaggio per e da località di missione con uno dei mezzi sotto specificati e quelle di trasferimento nell'ambito della stessa località.
I mezzi di trasporto consentiti sono tutti quelli pubblici ma l'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente convenuto.
E' consentito anche l'uso, a richiesta e previa specifica autorizzazione, del proprio automezzo; in tal caso il dipendente deve rilasciare al datore di lavoro dichiarazione liberatoria delle responsabilità connesse all'utilizzazione del mezzo (danni a terzi, a cose di terzi, a cose proprie).
Il rimborso delle spese per l'utilizzo della propria autovettura è effettuato in base alle percorrenze chilometriche previste dalle tabelle ACI, incrementate di 40 km per percorrenze urbane, con una indennità forfetaria chilometrica, comprensiva degli eventuali pedaggi autostradali, pari a 1/5 del prezzo della benzina verde.
Il rimborso delle spese di alloggio per il pernottamento non comprende la categoria di lusso ed è riconosciuto quando il dipendente è impegnato in prestazioni fuori sede al mattino successivo ovvero quando il protrarsi dell'impegno lavorativo non consente il rientro in residenza alla sera.
Le spese per i pasti sono rimborsate dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale, fino a concorrenza di euro 65,00 giornalieri, con il massimale di euro 45,00 per pasto.
Al dipendente compete altresì, per ogni giornata di missione o frazione in cui sia richiesta prestazione lavorativa fuori sede, una indennità di euro 63,00.

CAPO VI – Interruzioni e sospensioni del rapporto

Art. 31 – Assenze e permessi

Sono considerati giorni di permesso retribuito il 24 e il 31 dicembre di ogni anno. Ove questi cadano di sabato o di domenica, i giorni alternativi di permesso retribuito coincidono normalmente, per tutti i lavoratori, con il venerdì di Pasqua ed il martedì dopo Pasqua.
Al lavoratore che contrae matrimonio spetta un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.
Si fa rinvio alla disposizioni di legge per tutte le ulteriori causali che danno diritto a permessi, retribuiti e non.
Al lavoratore che ne faccia domanda l'Ente può altresì concedere, per giustificati motivi, permessi non retribuiti o con possibilità di recupero.
Tutte le assenze dal servizio devono essere tempestivamente comunicate e giustificate dal lavoratore nel giorno successivo all'assenza, salvo casi di forza maggiore.

Art. 32 – Lavoratori studenti; diritto allo studio

I lavoratori iscritti a facoltà universitarie, i lavoratori iscritti e frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura e secondo le modalità indicate dai seguenti commi.

I lavoratori studenti di cui al precedente comma hanno diritto a fruire di permessi retribuiti nei giorni in cui devono sostenere prove di esame.

Nei periodi precedenti gli esami, a tali lavoratori studenti sono altresì concessi permessi retribuiti nella misura di due ore giornaliere per un massimo di 10 giorni per ogni esame universitario e di 30 giorni per gli altri esami.

I lavoratori studenti sono tenuti a documentare la frequenza ai corsi e la loro presentazione agli esami; essi non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario di qualsiasi genere, nel periodo in cui frequentano detti corsi.

I lavoratori che frequentano corsi serali per il conseguimento di un titolo quale laurea, diploma universitario, diploma di scuola media superiore o diploma di qualifica professionale, possono richiedere una diversa distribuzione dell'orario di lavoro assegnato, affinché sia loro consentito di frequentare tali corsi.

I lavoratori che, per il conseguimento della licenza della scuola dell'obbligo, intendono frequentare, presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali, corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali scuole, possono usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore nei limiti di un monte da determinarsi, di triennio in triennio, tra le singole Associazioni e la RSU.

I permessi retribuiti, da richiedersi per un massimo di 150 ore *pro capite* per triennio, possono essere utilizzati anche in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato deve presentare domanda scritta all'Associazione, nei termini e secondo le modalità stabiliti a livello di singola Associazione.

I lavoratori debbono fornire all'Associazione un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza.

Art. 33 – Malattia e infortunio

Se il lavoratore, per causa di malattia, si trova in condizioni di non poter prestare servizio, deve avvertire il proprio datore di lavoro dell'assenza entro le ore 10.00 del primo giorno e far pervenire entro il secondo, allo stesso datore di lavoro, il certificato medico attestante la malattia.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione.

La mancata comunicazione di cui ai commi 1 e 2, nonché la mancanza della certificazione medica di cui al comma 1, rappresenta un inadempimento sanzionabile anche con provvedimenti disciplinari.

Ciascuna Associazione ha facoltà di far controllare lo stato di malattia del dipendente attraverso visite mediche ai sensi delle vigenti norme di legge. A tal fine, il dipendente è tenuto, fin dal primo giorno di malattia e per tutta la durata della stessa, a farsi trovare a disposizione nel domicilio comunicato alla propria Associazione dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 (fasce di reperibilità).

Salvo casi di forza maggiore debitamente documentati, qualora il dipendente debba allontanarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità di cui al comma 4, per prestazioni indilazionabili o accertamenti medici specialistici, o per altri gravi motivi, lo stesso è tenuto a darne preventiva comunicazione al proprio datore di lavoro.

In caso di assenza per malattia o infortunio regolarmente accertato, il lavoratore non in prova conserva il posto e l'intera retribuzione per un massimo di mesi 12 in un periodo di 36 mesi continuativi comunque calcolati. Il periodo di conservazione del posto e della retribuzione è elevato a 30 mesi in un periodo di 36 mesi continuativi comunque calcolati per i lavoratori assenti per malattia oncologica nonché per malattia di sclerosi a placche o multipla, per ictus cerebrale e per interventi chirurgici di trapianto di organi vitali e di by-pass coronarico, nonché per casi di coma profondo.
Ai fini del computo dei 36 mesi continuativi non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera.
Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, spetta al lavoratore la conservazione del posto e della retribuzione sino alla guarigione clinica e comunque per non più di 36 mesi continuativi.
Superato il periodo di conservazione del posto, il dipendente può richiedere un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e dell'anzianità.

Art. 34 – Maternità e paternità
In materia di tutela della maternità e paternità si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.
Nei periodi di interdizione obbligatoria dal lavoro e nei periodi di assenza ad essa equiparati ai sensi di legge viene corrisposta l'intera retribuzione, con deduzione di quanto il dipendente abbia percepito dall'Istituto assicuratore.

Art. 35 – Richiamo alle armi
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Ai dipendenti richiamati alle armi è applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.
Il lavoratore richiamato alle armi deve riprendere servizio entro il termine di 30 giorni dal collocamento in congedo o in licenza illimitata in attesa di congedo; in mancanza, è considerato dimissionario.

Art. 36 – Aspettativa
Al lavoratore non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore a 12 mesi.
Durante tale periodo, il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 37 – Volontariato
I dipendenti assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni di volontariato di solidarietà sociale, iscritte negli appositi registri regionali di cui all'art. 6 della legge 11.08.1991, n. 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Associazione, di forme di flessibilità dell'orario di lavoro.
Valutate le esigenze di servizio ciascuna Associazione può inoltre concedere, ai dipendenti che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni stesse, un periodo di aspettativa di cui al precedente art. 35, non superiore a sei mesi.
I dipendenti assunti a tempo indeterminato appartenenti ad associazioni di volontariato di protezione civile, iscritte negli appositi registri ed albi regionali, nonché inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia per la Protezione civile hanno diritto di assentarsi dal posto di lavoro, usufruendo di permessi retribuiti, nei termini e con le modalità previste dal DPR n. 194/2001.

CAPO VII – Norme comportamentali e disciplinari; Controversie

Art. 38 – Doveri del lavoratore/lavoratrice

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dal datore di lavoro per il controllo della presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Associazione;

c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Associazione deve portare a sua conoscenza, nonchè tutte le disposizioni al riguardo emanate dalla Associazione stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Associazione, non trarre profitto con danno dell'Associazione stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contraria agli interessi del datore di lavoro;

e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente acquisita dall'Associazione;

f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'Associazione.

Il lavoratore – quando ne sia ravvisata la necessità in ordine alla sua tutela fisica personale o della collettività nella quale opera – deve sottoporsi, a richiesta dell'Associazione, a visita medica. L'esito della visita viene portato riservatamente a conoscenza dell'interessato.

Art. 39 – Provvedimenti disciplinari

Le mancanze dei lavoratori, a seconda della loro gravità, possono essere oggetto delle seguenti sanzioni:

1) rimprovero verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa non superiore a 4 ore di retribuzione base;
4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione normale per un periodo fino a 10 giorni;
5) licenziamento con o senza preavviso.

La sospensione di cui al punto 4) si può applicare a quelle mancanze che, anche in considerazione delle speciali circostanze che le hanno provocate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione ma abbiano tuttavia tale rilievo da non poter rientrare in quelle oggetto dei provvedimenti di cui ai punti 1), 2) e 3).

Per quanto concerne il licenziamento (punto 5) si fa rinvio alle leggi in materia di recesso del datore di lavoro per giusta causa e per giustificato motivo.

In caso di recidiva in mancanze che comportino la stessa sanzione, può essere applicata la sanzione di grado superiore.

Il licenziamento non pregiudica le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore né esclude il risarcimento del maggior danno arrecato all'Associazione.

Nessuna sanzione può essere applicata ai lavoratori se non sia stato fatto conoscere agli interessati l'addebito e dato modo agli stessi di esporre le proprie giustificazioni, assistiti, ove lo richiedano, dal sindacato. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari dopo che siano trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Per quanto non previsto in questo articolo trovano applicazione le norme di cui alla legge 20.5.1970 n. 300.

Art. 40 – Vertenze individuali

Le controversie di carattere individuale che dovessero insorgere tra le Associazioni e singoli dipendenti sono sottoposte al tentativo di conciliazione a cura dei conciliatori sindacali di cui alla legge 11 agosto 1973 n. 533.

CAPO VIII – Previdenza e assistenza

Art. 41 – Previdenza complementare

I dipendenti delle Associazioni di cui al precedente art. 1, il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto, possono aderire ad uno dei Fondi di previdenza complementare attualmente esistenti nel comparto dei servizi pubblici locali, Pegaso, Previambiente e Priamo, in conformità alle norme vigenti presso ciascuna Associazione, ovvero:

a) clausole contenute nello Statuto dei Fondi di cui sopra, che prevedono l'adesione dei dipendenti delle Associazioni citate in quanto firmatarie dei CCNL dei settori di riferimento dei Fondi stessi;

b) accordi aziendali stipulati dalle Associazioni sopra richiamate.

Per tutti gli altri casi, le Parti convengono che il Fondo Pegaso costituisce la forma pensionistica complementare di riferimento cui possono aderire i lavoratori nei cui confronti si applica il presente Contratto, al quale viene pertanto conferito – anche tacitamente – il TFR in applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 252/2005, della Legge Finanziaria 2007 e dei relativi decreti attuativi.

Art. 42 – Assistenza sanitaria integrativa

Le Associazioni di cui all'art. 1 assicurano ai propri dipendenti l'assistenza sanitaria integrativa attraverso l'adesione, attuata per questi soli fini, al CRA ACEA e l'estensione del contratto di assicurazione stipulato dal CRA ACEA con una primaria Compagnia di assicurazione.

I termini della copertura assicurativa sono specificati nell'accordo 8 ottobre 2003 e nel Contratto di assicurazione ad esso allegato, nonché nelle successive variazioni ed integrazioni.

È a carico dei singoli dipendenti l'importo di 40,00 euro per anno. Tale somma è trattenuta dalle Associazioni in due *tranche* di 20,00 euro ciascuna, nei mesi di gennaio e luglio di ciascun anno.

Art. 43 – Polizza assicurativa

Le Associazioni di cui all'art. 1 stipulano, nell'interesse del lavoratore, una polizza che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o di malattia professionale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a 6 annualità della retribuzione di cui all'art. 2121 C.C.;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro o di malattia professionale una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato secondo il formulario d'uso (in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30.6.1965, n. 1124);

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di morte causata da infortunio in occasione di lavoro o da malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a 5 annualità della retribuzione di cui all'art. 2121 C.C.

Agli effetti del precedente comma si considera:

- infortunio, l'evento considerato tale dalla legge sull'assicurazione contro l'infortunio e le malattie professionali;
- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al T.U. 30.6.1965 n. 1124.

Le parti concordano che al momento della stipula del contratto assicurativo venga valutata la possibilità per i singoli lavoratori di estendere la polizza agli infortuni extra lavoro e malattie extraprofessionali; con l'intesa che il premio aggiuntivo da corrispondere per detta estensione alla società assicuratrice è a carico dei lavoratori stessi.

CAPO IX – Risoluzione del rapporto

Art. 44 – Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si risolve:

1. automaticamente, in caso di raggiungimento dei limiti di età per aver diritto alla pensione di vecchiaia o dei requisiti contributivi massimi per tale tipo di pensione;
2. per accertata inabilità od incapacità determinata da infortunio o malattia;
3. per dimissioni;
4. per recesso.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto.

Art. 45 – Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fatta eccezione per la fattispecie di cui al punto 1) del precedente art. 42 e per i casi di recesso per giusta causa, deve essere osservato un periodo di preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- mesi 3 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 6 per anzianità oltre i 5 anni.

I predetti termini sono ridotti della metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo dell'ultima retribuzione mensile per il periodo di mancato preavviso.
L'Associazione hanno diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 46 – Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta al lavoratore un trattamento di fine rapporto (TFR) ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal presente articolo.
Nella base di calcolo utile per la determinazione del trattamento di fine rapporto sono inserite tutte le voci retributive corrisposte in maniera fissa e continuativa, per le quali non sia prevista l'esclusione da singoli articoli del presente CCL.
In materia di anticipazioni valgono le disposizioni del Regolamento allegato.

Art. 47 – Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto sono corrisposti ai beneficiari di cui all'art. 2122 c.c.

CAPO X – Istituti di carattere sindacale

Art. 48 – Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nel luogo in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dall'Associazione, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dodici ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla RSU, o in sua assenza dalle RSA, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, di cui è data informazione alla Direzione dell'Associazione osservando un preavviso di almeno 48 ore.
Alle riunioni possono partecipare, previa informazione alla Direzione dell'Associazione, dirigenti esterni del sindacato.
Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono indire le assemblee di lavoratori per tre delle suddette 12 ore, congiuntamente o disgiuntamente, osservando un preavviso di almeno 48 ore.
Le assemblee devono di norma essere indette nelle ore iniziali o finali dell'orario giornaliero di lavoro; esse devono altresì svolgersi in modo tale da non intralciare il rapporto con gli associati.
L'associazione mette a disposizione dei lavoratori e delle OOSS il locale necessario per lo svolgimento delle assemblee.

Art. 49 – Diritti e prerogative sindacali

Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)
Le norme relative alla costituzione ed alla disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie sono contenute nell'accordo nazionale interconfederale CISPEL/CGIL-CISL-UIL 29 settembre 1994 e nel Regolamento ad esso allegato, al quale si fa rinvio, fatto salvo quanto di seguito specificato.
Le parti convengono sulla costituzione di una unica RSU in rappresentanza del personale della Confservizi e delle altre Federazioni ed Associazioni con sede nel palazzo di Via Cavour 179; al fine della individuazione del numero dei componenti della suddetta RSU si considera la sommatoria dei dipendenti delle associazioni, con il minimo di ... componenti.

La RSU esercita le funzioni di rappresentanza, di contrattazione ed ogni altra funzione di intervento nei confronti dell'azienda prevista dal presente contratto ovvero affidata dalla legge alle RSA, alle quali subentra anche nelle tutele previste dalla legge nei confronti dei suoi componenti.
In mancanza di RSU, le relative funzioni vengono svolte dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle OOSS firmatarie del presente CCL, con l'ausilio delle RSA aziendali.

Permessi sindacali
Le OO.SS. stipulanti il presente contratto dispongono di complessive 120 (centoventi) ore annuali di permessi sindacali retribuiti da utilizzare per le esigenze delle stesse e della RSU.
Sono inoltre concessi permessi non retribuiti, fatte salve inderogabili esigenze di servizio, per attività inerenti la rappresentanza sindacale dei lavoratori.
Ogni organizzazione sindacale stipulante il presente contratto comunica alle associazioni di cui all'art. 2 gli elenchi dei lavoratori che hanno diritto a fruire di permessi sindacali.
La richiesta dei permessi sindacali di cui ai precedenti commi va effettuata per iscritto dal lavoratore interessato alla Direzione dell'Associazione da cui dipende.
La richiesta deve essere adeguatamente motivata ed effettuata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi eccezionali.

Affissione comunicati
L'associazione colloca vicino all'ingresso delle sue sedi un albo. In detti albi, previa comunicazione alla Direzione, possono essere affissi comunicati di carattere esclusivamente sindacale.
I comunicati devono recare la firma del responsabile del sindacato.

Art. 50 – Contributi sindacali

Le associazioni operano la trattenuta per contributi sindacali ai lavoratori secondo le indicazioni che ricevono dalle OOSS firmatarie del presente contratto e su espressa delega scritta del lavoratore interessato.

La delega si intende tacitamente rinnovata di anno in anno salvo revoca scritta, che produce effetti dal mese successivo alla data della revoca stessa.

Allegato

Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

1. Beneficiari

Hanno diritto a richiedere l'anticipazione i lavoratori che abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso la stessa Associazione alla data di presentazione della domanda.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità di servizio di cui sopra si fa riferimento all'anzianità contrattualmente utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

2. Limiti numerici

Per identificare in ciascuna Associazione il numero degli aventi titolo all'anticipazione entro i limiti previsti dalla legge, si fa riferimento alla situazione del personale in servizio presso l'associazione al 31 dicembre dell'anno precedente la data della richiesta.

La parte di aliquota (arrotondata all'unità superiore) degli aventi diritto eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo.

3. Misura dell'anticipazione

La misura massima dell'anticipazione è stabilita in ragione del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'ammontare dell'anticipazione non può comunque assorbire la parte del trattamento di fine rapporto già impegnata a garanzia di esposizioni debitorie del lavoratore interessato (cessione del quinto dello stipendio, prestiti bancari, ecc.) e non può comunque essere superiore all'importo risultante dalla documentazione prodotta.

4. Motivi che giustificano l'anticipazione

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico, intendendosi per tali i familiari per i quali il lavoratore stesso ha titolo alle detrazioni IRPEF;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
c) ristrutturazione dell'abitazione di proprietà del lavoratore o dei figli conviventi;
d) matrimonio del dipendente o di un suo figlio;
e) congedo di maternità (art. 32 D.Lgs. n. 151/2001);
f) congedo per formazione (art. 5 legge n. 53/2000);
g) congedo per formazione continua (art. 6 legge n. 53/2000).

<u>*Note esplicative relative a singole causali*</u>

Spese sanitarie

Per le terapie e gli interventi in questione si intendono quelle prestazioni che, oltre a possedere il requisito della straordinarietà (interventi chirurgici, degenze, presidi per il ristabilimento di funzionalità anatomiche, cure odontoiatriche, ecc.), comportano una rilevante spesa a carico del lavoratore.

La necessità di terapie e interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.
Le terapie e gli interventi previsti sono valido sostegno alla richiesta di anticipazione anche quando il lavoratore, pur potendo utilizzare totalmente o parzialmente la struttura sanitaria pubblica, voglia accedere ad altri servizi per proprie esigenze personali.
Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata di preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.
A terapia o intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla esibizione, entro 6 mesi, dei rendiconti di spesa, ivi compresa la dichiarazione personale di eventuali spese accessorie sostenute non documentabili.
In caso di inottemperanza a quanto disposto dal comma precedente, o nel caso in cui la terapia o l'intervento non abbiano avuto luogo per qualsiasi motivo, il lavoratore deve restituire all'Associazione la somma anticipatagli al lordo delle imposte e maggiorata della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.
Nel caso che la spesa sia risultata inferiore alla somma erogata, il lavoratore deve restituire all'Associazione la parte non utilizzata.
In caso di restituzione integrale, l'interessato ha diritto a reiterare la richiesta di anticipazione.
Le domande per spese sanitarie presentate nel corso di ciascun anno, cui è attribuita priorità assoluta, sono definite con la massima urgenza e comunque entro 30 giorni dalla loro presentazione.
Le domande pervenute senza documentazione sono definite entro 30 giorni dal ricevimento della documentazione stessa.
Almeno il 25% delle anticipazioni concedibili nei limiti indicati al precedente punto 2 è riservato alla evasione delle richieste per spese sanitarie, salvo quanto disposto al successivo punto b) comma 6.
L'eventuale superamento di detti limiti nel corso di un dato anno per effetto di assegnazioni di anticipazioni per spese sanitarie da luogo alla corrispondente riduzione del numero dei beneficiari dell'anno stesso per l'acquisto di abitazione.

Acquisto della prima casa di abitazione
In relazione alle finalità della legge di consentire al lavoratore subordinato di procurare per sé o per i figli la proprietà dell'abitazione primaria, si considerano compresi nel concetto di "acquisto", oltre l'acquisto da terzi, l'assegnazione di alloggio in cooperativa, la costruzione in proprio e il riscatto nonché gli interventi di recupero dell'alloggio di proprietà imposti dall'Autorità Comunale ai sensi della legge 5.8.1978 n. 457; gli interventi di risanamento che si rendono indispensabili per riottenere la certificazione di abitabilità e/o di agibilità dell'alloggio di proprietà; gli interventi di ripristino dell'alloggio di proprietà qualora il medesimo sia rimasto disastrato o gravemente danneggiato in conseguenza di eventi calamitosi (terremoto, alluvione, ecc.), sempre che in tali casi, ovviamente, non siano previsti altri finanziamenti a fondo perduto che coprano l'intera spesa.
In ogni caso, deve trattarsi della "prima casa di abitazione"; resta pertanto escluso dal beneficio dell'anticipazione il lavoratore (o figlio) già proprietario o comproprietario di altra adeguata casa di abitazione, ovunque ubicata.
Si ritiene che il dipendente possa diventare proprietario di detta casa nei seguenti modi:
a) acquisto di casa di abitazione;
b) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa;
c) assegnazione di casa in cooperativa a proprietà indivisa;
d) riscatto di alloggio popolare;
e) costruzione in proprio di casa di abitazione.
Il lavoratore che, sulla base dei criteri suesposti, ritenga di aver diritto all'anticipazione, deve presentare domanda corredata della seguente documentazione:
1) atto comprovante l'impegno all'acquisto della prima casa di abitazione intendendo, secondo i casi, i seguenti documenti:

- copia autenticata dell'atto preliminare di compravendita, registrato presso gli uffici finanziari di competenza, o comunicazione scritta del notaio attestante l'avvenuto acquisto ed il relativo importo;
- dichiarazione, su carta intestata, del Presidente della cooperativa con firma autenticata da notaio attestante la condizione di socio assegnatario del richiedente e l'importo delle somme dallo stesso versate e da versare, corredata dalla copia notarile dell'atto di acquisto del terreno da parte della cooperativa o di assegnazione alla stessa del terreno da parte dell'Ente locale;
- dichiarazione rilasciata dagli Istituti preposti all'edilizia economica e popolare attestante l'impegno assunto del riscatto e l'importo da pagare;
- atto comprovante la proprietà o comproprietà del terreno da parte del richiedente, con allegati la relativa concessione edilizia, il contratto di appalto o il preventivo di spesa nell'ipotesi di costruzione in economia e la certificazione del Sindaco attestante l'avvenuto inizio lavori.

2) dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che trattasi della prima casa di abitazione, nonché i dati necessari per la formulazione di una graduatoria in base ai criteri di proprietà di cui al successivo paragrafo b1).
3) Eventuali altri documenti che l'Associazione ritenga utile richiedere per l'esame della domanda.

Per quanto riguarda, inoltre, gli interventi di recupero, risanamento e ripristino dell'alloggio, viene stabilito quanto segue.

Interventi di recupero del patrimonio edilizio esistente (Legge 5 agosto 1978 n. 457)
L'anticipazione può essere concessa al lavoratore, già proprietario della prima casa di abitazione facente parte di immobili o complessi soggetti ai piani di recupero del patrimonio edilizio esistente, per far fronte agli interventi imposti dall'Autorità Comunale (art. 27 e seguenti della legge 5.8.78 n. 457).
La richiesta dell'anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:
- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che il lavoratore non sia proprietario o comproprietario od assegnatario in cooperativa a proprietà indivisa di altra casa di abitazione, ovunque ubicata;
- copia autenticata dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto ai piani di recupero;
- documentazione notificata dall'Autorità Comunale dalla quale risulti l'obbligo di effettuare per detto alloggio gli interventi di recupero, nonchè la descrizione particolareggiata dei lavori da eseguire;
- contratti di appalto debitamente registrati o – nell'ipotesi di esecuzione di lavori in economia – progetto e preventivo di spesa redatti da professionista iscritto all'albo;
- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che per gli interventi di recupero da effettuare non sono previste dalla legge agevolazioni creditizie ovvero, se previste, l'importo delle agevolazioni spettanti.

L'anticipazione – che deve riferirsi unicamente alle spese eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie previste dalla legge (art. 16 e 33, legge n. 457 cit.) – è erogata sulla base dei predetti documenti; peraltro il lavoratore è tenuto a presentare entro il termine massimo di 24 mesi, decorrenti dalla data di erogazione dell'anticipazione, i seguenti ulteriori documenti:
- certificato rilasciato dai competenti organi comunali attestante il termine dei lavori prescritti;
- originale o copia autenticata delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori stessi o l'acquisto dei materiali;
- copia autenticata della documentazione attestante l'ammontare complessivo delle eventuali agevolazioni creditizie ottenute per far fronte agli interventi di recupero.

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tali documenti l'Associazione procede al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.
Qualora invece l'ammontare delle spese (eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie) comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, l'Associazione procede al recupero della differenza sempre al lordo delle imposte.
Dalla data della restituzione, la rivalutazione prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge è calcolata anche sugli importi restituiti.

Interventi di risanamento indispensabili per riottenere la certificazione di abitabilità e/o di agibilità
La richiesta di anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:
- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che il lavoratore non sia proprietario o comproprietario od assegnatario in cooperativa a proprietà indivisa di altra casa di abitazione, ovunque ubicata;
- copia autenticata dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto agli interventi di risanamento;
- documentazione rilasciata dalla pubblica Autorità attestante inabilità e/o inagibilità dell'alloggio di proprietà, nonché la descrizione particolareggiata dei lavori da eseguire;
- contratti di appalti debitamente registrati o – nell'ipotesi di esecuzione di lavori in economia – progetto e preventivo di spesa redatti da professionista iscritto all'albo.

L'anticipazione viene erogata sulla base dei predetti documenti; peraltro, il lavoratore è tenuto a presentare entro il termine massimo di 24 mesi, decorrenti dalla data di erogazione dell'anticipazione, i seguenti ulteriori documenti:
- certificato di abitabilità e/o di agibilità rilasciato dai competenti organi della pubblica Autorità;
- originale o copia autenticata delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori stessi o l'acquisto di materiali.

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tali documenti, l'Associazione procede al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.
Qualora invece l'ammontare delle spese comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, l'Associazione procede al recupero della differenza, sempre al lordo delle imposte.
Dalla data della restituzione, la rivalutazione prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge è calcolata anche sugli importi restituiti.

Interventi di ripristino a seguito di eventi calamitosi
La richiesta di anticipazione deve essere corredata dei seguenti documenti:
- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che il lavoratore non sia proprietario o comproprietario od assegnatario in cooperativa a proprietà indivisa di altra casa di abitazione, ovunque ubicata;
- copia autenticata dell'atto di proprietà dell'alloggio soggetto agli interventi di ripristino;
- documentazione rilasciata dalla pubblica Autorità attestante che l'alloggio di proprietà è rimasto disastrato o gravemente danneggiato in conseguenza dell'evento calamitoso;
- contratti di appalti debitamente registrati o - nell'ipotesi di esecuzione di lavori in economia - progetto e preventivo di spesa redatti da professionista iscritto all'albo.
- atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) dal quale risulti che per gli interventi di ripristino non sono previste dalla legge agevolazioni creditizie ovvero, se previste, l'importo delle agevolazioni spettanti.

L'anticipazione, che deve unicamente riferirsi alle spese eccedenti le eventuali agevolazioni creditizie previste dalla legge, è erogata sulla base dei predetti documenti; peraltro, il lavoratore è tenuto a presentare entro il termine massimo di 24 mesi, decorrenti dalla data di erogazione dell'anticipazione, i seguenti ulteriori documenti:
- certificato attestante il termine dei lavori di ripristino;
- originale o copia autenticata delle regolari fatture quietanzate comprovanti l'avvenuto pagamento dei lavori stessi o l'acquisto dei materiali;
- copia autenticata della documentazione attestante l'ammontare complessivo delle eventuali agevolazioni creditizie ottenute per far fronte agli interventi di ripristino.

In caso di mancata presentazione entro il termine predetto di tali documenti, l'Associazione procede al recupero dell'importo erogato al lordo delle imposte.
Qualora invece l'ammontare delle spese comprovato dalle fatture risulti sensibilmente inferiore all'importo erogato, l'Associazione procede al recupero della differenza sempre al lordo delle imposte.
Dalla data della restituzione, la rivalutazione prevista dai commi 4 e 5 dell'art. 1 della legge è calcolata anche sugli importi restituiti.

Tempistica e procedura

Le domande di anticipazione per l'acquisto, l'acquisizione o la costruzione della prima casa, nonché per gli interventi di recupero, risanamento e ripristino dell'alloggio, pervenute entro il 31 maggio di ciascun anno, vengono esaminate nel successivo mese di giugno e sono accolte sino all'ammontare numerico che residua, rispetto ai limiti di cui al precedente paragrafo 2), dall'accoglimento delle domande per spese sanitarie.

Nel caso che nella istruttoria di giugno sopra accennata non vengono assegnate tutte le anticipazioni concedibili per l'acquisto dell'abitazione fatta salva la riserva della quota per le spese sanitarie, entro la prima quindicina di dicembre si procede ad una istruttoria suppletiva per l'esame di ulteriori domande di anticipazione in sostituzione degli assegnatari decaduti ovvero per l'utilizzazione di disponibilità non impegnate previste dal precedente punto a).

Esaminate le domande, l'associazione procede, di volta in volta ed entro il termine di 40 giorni dall'inizio dello spoglio relativo a ciascun periodo, alla stesura di specifiche graduatorie, tenendo conto dei criteri di priorità appresso fissati, in base alle quali provvede alla erogazione delle anticipazioni.

Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro dodici mesi dalla erogazione dell'anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, autenticata a termini di legge, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione può essere ripresentata per i successivi dodici mesi, dopodiché l'Associazione ha facoltà di svolgere accertamenti al fine di decidere per la richiesta di restituzione dell'anticipazione.

Qualora l'anticipazione sia stata concessa nell'ipotesi di costruzione in proprio della prima casa di abitazione, il dipendente è tenuto ad esibire, ogni dodici mesi, una documentazione con la quale si certifichi lo stato di avanzamento dei lavori sino a concorrenza dell'importo erogato mediante l'anticipazione stessa.

In caso di mancata presentazione delle documentazioni di cui ai due commi precedenti, l'Associazione recupera l'importo al lordo delle imposte maggiorato della somma necessaria alla ricostruzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

Per il lavoratore che risulti, all'Associazione, interessato da esposizioni debitorie (cessioni del quinto dello stipendio, prestiti bancari, ecc.) non ancora completamente sanate, l'erogazione dell'anticipazione è subordinata alla presentazione dell'atto definitivo di acquisto della prima casa di abitazione o, in caso di costruzione in proprio, di una idonea certificazione sullo stato di avanzamento dei lavori in base alla quale sia possibile stabilire che il lavoratore stesso ha già sostenuto una spesa non inferiore all'importo richiesto.

Criteri di priorità per l'assegnazione delle anticipazioni per l'acquisto della prima casa di abitazione

Ai fini della formazione della graduatoria di cui al paragrafo b) si seguono, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- sfratto, non per morosità, convalidato dal Pretore;
- lavoratori trasferiti per ragioni di servizio;
- numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati;
- acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita;
- acquisto dell'alloggio per sé o per un figlio convivente nell'occasione del distacco dal nucleo familiare per matrimonio o per motivi di lavoro non occasionali o per altri motivi.

A parità di condizioni si da precedenza ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio e in caso di uguale anzianità a quelli con più basso reddito del nucleo familiare (diviso per il numero dei componenti) agli effetti IRPEF (in tale ipotesi, ai richiedenti, viene richiesta la documentazione atta ad accertare il reddito complessivo dei componenti il nucleo familiare, agli effetti IRPEF).

Anticipazione per causa matrimonio

A partire dall'1.12.1991, l'anticipazione sul TFR può essere concessa anche in caso di matrimonio del dipendente o di un figlio del dipendente. L'anticipazione è concessa nei limiti stabiliti dalla legge n. 297/1982 e nel rispetto di quanto stabilito ai paragrafi 1, 2 e 3 del presente regolamento. La somma erogabile a tale titolo è stabilita in ragione del 30% dell'importo globalmente maturato come TFR, fermo restando l'ammontare massimo stabilito al citato paragrafo 3.
L'interessato deve produrre certificato di matrimonio entro tre mesi dalla data di celebrazione dello stesso.
In caso di mancata celebrazione del matrimonio, il lavoratore deve restituire la somma concessagli dall'Associazione con modalità che saranno stabilite dalla stessa.
Le richieste di anticipazione di cui al presente punto vengono evase con criterio di priorità successivo a tutte le altre previste nel presente regolamento.
Le relative erogazioni hanno luogo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui è stata presentata la richiesta.

Congedi previsti dalla legge n. 53/2000 e dal D.Lgs. n. 151/2001
L'anticipazione è concessa per consentire al dipendente di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di congedo.
La richiesta economica deve essere commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita; l'onere economico deve essere documentato (es. domanda di riscatto presentata dal lavoratore all'istituto previdenziale) contestualmente alla domanda.
Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire idonea documentazione del maggior onere.
L'erogazione è effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo, a seguito di richiesta presentata dal dipendente tempestivamente e comunque almeno 15 giorni prima dell'erogazione stessa.

5) Disposizioni finali
Non può tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore al 31 maggio 1982.

In relazione a quanto previsto dall'11° comma dell'art. 1 della legge 29.5.1982 n. 297 è possibile erogare le anticipazioni sul TFR anche in caso di più richieste nell'arco dell'anno o in anni successivi, secondo le modalità e le procedure di cui al presente regolamento, purché in ogni caso non si superi l'importo complessivo erogabile a tale titolo (70% delle somme maturate). Le anticipazioni sul TFR per l'acquisto della prima casa possono essere concesse una volta soltanto.
L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.
Le domande di anticipazione non accolte o che non hanno trovato capienza nelle disponibilità dell'anno di presentazione possono essere ripresentate in altro anno.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.

Con riferimento agli ultimi due commi dell'art. 20 (Lavoro straordinario), relativamente alle previsioni per l'Area A, le OO.SS. ritengono necessario prevedere livelli di interlocuzione, preventivi e di verifica per la definizione e l'attuazione delle eventuali misure di carattere retributivo, oltre che meccanismi di tutela e salvaguardia nei confronti dei lavoratori interessati, al fine di garantire il corretto rapporto tra prestazioni e retribuzione.
Pur accettando l'impostazione complessiva e sottoscrivendo, per senso di responsabilità nei confronti dei lavoratori, il presente contratto collettivo di lavoro, le OO.SS. non condividono le norme specifiche suddette in quanto configurano una gestione unilaterale da parte del datore di lavoro, esautorando il ruolo del sindacato.

FILCEM- CGIL

FLAEI- CISL

UILCEM-UIL

Roma, 25 settembre 2008