

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dagli Enti di formazione professionale

12 novembre 2010

(Decorrenza: 1° novembre 2010 - Scadenza: 31 ottobre 2013)

Parti stipulanti

C.E.I. - Confederazione Europea degli Imprenditori

C.I.C.A.S. - Confederazione Imprenditori, Commercianti, Artigiani, Turismo e Servizi

CONFIMPRESA - Confederazione Italiana della Piccola, Media Impresa e dell'Artigianato

A.N.Fo.P. Associazione Nazionale Formatori Professionisti

e

I.S.A. Intesa Sindacato Autonomo

S.I.A - CONFISAL Sindacato Indipendente Agroalimentare

S.I.L.S.E. - Sindacato Indipendente Lavoratori Stranieri in Europa

Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati secondo un'articolazione dei vari profili professionali in quattro aree funzionali:

- Direzione;
- Erogazione;
- Amministrazione;
- Segreteria, logistica e servizi di supporto.

Ciascuna delle quattro aree funzionali prevede al suo interno 9 livelli di inquadramento come riportato nel seguente schema. Per la descrizione delle funzioni generali proprie di ciascuna qualifica e dei relativi requisiti di accesso si rinvia al testo contrattuale.

| <i>Qualifica</i> | | <i>Livello</i> |
|---|--|----------------|
| Direttore generale | | 9 |
| Direttore di funzione | Direttore commerciale e sviluppo Direttore amministrativo Direttore di risorse umane | 8 - 7 |
| Direttore | | 8 - 7 |
| Direttore di sede operativa | | 8 - 7 |
| Instructional designer | | 8-7-6 |
| Responsabile di processi | | 6 |
| Formatore – Tutor d'aula | | 5 |
| Formatore - Orientatore | | 5 |
| Formatore – Coordinatore/ responsabile | | 5 |
| Formatore | | 5 |
| Tutor on-line | | 5 |
| Formatore | | 5 |
| Responsabile amministrativo-organizzativo | | 5 |
| Collaboratore amministrativo | | 4 |
| Animatore di ludoteca | | 4 |
| Tecnico dei servizi/ operatore help desk | | 4 |
| Operatore di segreteria | | 3 |
| Operatore tecnico ausiliario | | 2 - 1 |
| Operatore tecnico della logistica | | 2 - 1 |

[Handwritten signatures and initials]

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova:

| Livelli | Durata (mesi) |
|----------------|---------------|
| 9, 8, 7, 6 e 5 | 3 |
| 4 e 3 | 2 |
| 2 e 1 | 1 |

In caso di sopravvenuta malattia (o infortunio) la decorrenza del periodo di prova è sospesa fino al raggiungimento dei limiti sopra indicati.

Mansioni - Assegnazione a mansioni superiori

Qualora il dipendente sia addetto a funzioni superiori per una parte o per tutto il proprio orario di lavoro, la retribuzione spettante è quella del livello corrispondente alla funzione superiore espletata, proporzionalmente rapportata all'incarico orario, salvo condizioni di miglior favore in atto.

Esercizio dei diritti sindacali

Il diritto di assemblea durante l'orario di lavoro è riconosciuto nel limite di 12 ore annue retribuite. L'assemblea viene convocata con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi.

Retribuzione

La retribuzione è così strutturata:

a) trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare, comprensivo dell'indennità di contingenza;

b) trattamento accessorio:

- compenso per lavoro straordinario;

- incentivi;

- indennità;

- eventuali trattamenti accessori derivanti da accordi regionali e/o di enti pubblici e privati.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26, la quota oraria si ottiene utilizzando i seguenti divisori **in relazione all'orario settimanale**:

| Divisore | Ore settimanali |
|----------|-----------------------|
| 165 | 38 liv. 1-2-3-6-7-8-9 |
| 156 | 36 liv. 4 |
| 147 | 34 liv. 5 |

Per i formatori l'orario di lavoro è comprensivo della formazione diretta e delle ore destinate alle funzioni descritte nelle declaratorie dei profili professionali, fino al completamento delle 36 ore settimanali.

L'orario medio settimanale di formazione diretta è definito su un calendario nazionale di 36 settimane fino ad massimo di un monte di 800 ore annue.

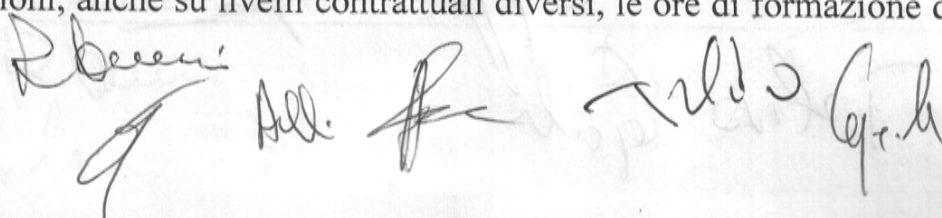
In caso di assenze brevi (fino a 8 giorni lavorativi) i formatori impegnati a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato sono tenuti a prestare attività di supplenza per tutte le ore residuali rispetto all'impegno di 800 ore annue.

L'eventuale flessibilità è definita in sede di contrattazione territoriale o di ente in funzione del numero delle settimane di programmazione delle azioni formative, comprese tra un minimo di 31 ed un massimo di 44. Limiti diversi possono essere individuati dalla contrattazione territoriale.

In presenza di motivate e straordinarie esigenze aziendali - previa contrattazione a livello territoriale, sulle modalità di attuazione nonché sulla retribuzione oraria - è possibile concordare un impegno aggiuntivo e incentivato di formazione diretta fino ad un massimo di 150 ore lavorative annue oltre le 800 e distribuite all'interno delle 36 ore settimanali. La misura minima dell'incentivo non può essere inferiore al 15% della retribuzione oraria.

L'orario del formatore comprende le funzioni previste nella declaratoria, ivi comprese le attività di team, organi collegiali, riunioni, gestione e produzione di report e almeno 120 ore annue per la formazione/aggiornamento. Queste ultime, su programmazione dell'istituzione formativa o su proposta del formatore, possono essere impiegate anche all'esterno della sede.

Qualora l'orario di lavoro del formatore sia articolato in formazione diretta ed in altre funzioni, anche su livelli contrattuali diversi, le ore di formazione diretta comportano



l'impegno di un numero equivalente di ore dedicate alle attività connesse alla sua funzione.

Per i formatori impegnati in agricoltura e per quelli impegnati in istituti di pena, in comunità di recupero o in attività formative rivolte prevalentemente a persone con disabilità, l'articolazione dell'orario di lavoro nonché l'orario di formazione diretta settimanale, in relazione alle specificità degli interventi, è determinato attraverso la contrattazione territoriale.

Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

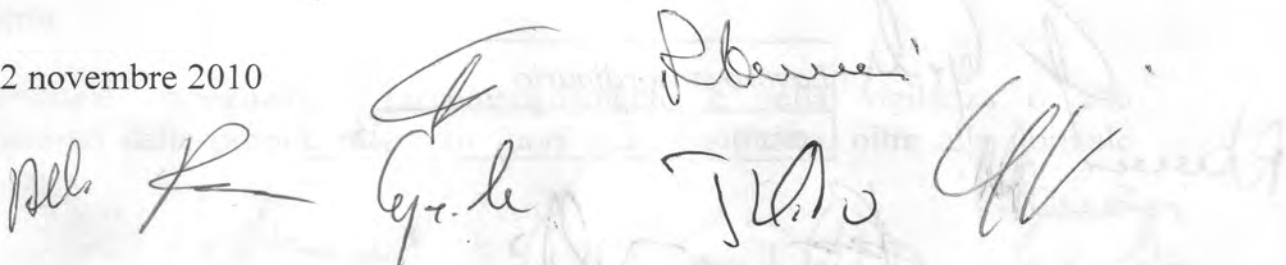
| Livelli | Retribuzione base |
|---------|-------------------|
| 9 | 2.301,46 |
| 8 | 1.984,18 |
| 7 | 1.833,19 |
| 6 | 1.769,64 |
| 5 | 1.588,63 |
| 4 | 1.516,95 |
| 3 | 1.394,74 |
| 2 | 1.304,46 |
| 1 | 1.272,12 |

Salario di anzianità

Gli emolumenti maturati a titolo di scatti di anzianità, premio di fedeltà, accelerazione di carriera, confluiscono in un unico elemento denominato salario di anzianità, con i seguenti valori mensili, riproporzionati in caso di orario ridotto:

Al salario di anzianità come sopra determinato sono aggiunti i seguenti importi mensili, riproporzionati in caso di orario ridotto:

Dal 12 novembre 2010



| | |
|------------------|------------|
| Livv. 1, 2, 3, 4 | Livv. 5, 6 |
| € 29,00 | € 34,00 |

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

E' prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità entro il 16 dicembre, nella misura di una mensilità della retribuzione globale vigente a tale data.

Indennità variabili

Nelle strutture formative a carattere convittuale, il personale impegnato nelle attività di assistenza serale e notturna fruisce di un'indennità di € 850 annui, utile ad ogni effetto contrattuale, relativamente al periodo di prestazione del servizio.

Al personale impiegato in attività formative presso istituti di pena o con utenza proveniente dalla medesima struttura e comunità di recupero per ex-tossicodipendenti, è corrisposta un'indennità minima di € 1.500 annui, utile ad ogni effetto contrattuale.

Al personale che ricopre l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994 spetta un'indennità minima di € 750 annui, utile ad ogni effetto contrattuale.

Al personale dipendente impegnato per almeno 6 ore giornaliere con orario di lavoro che prevede rientri compete la mensa o il ticket o l'indennità di mensa, secondo quantità e modalità previste dalla contrattazione territoriale.

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione è corrisposta entro il 15° giorno di calendario successivo al mese di competenza.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre le ore settimanali previste alla propria mansione. E' previsto un limite al lavoro straordinario di 120 ore annue (superabile, d'intesa con le OO.SS. o RSU/RSA se presenti).

Per le prestazioni di lavoro straordinario, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione :

| | |
|----------------------|----|
| Lavoro straordinario | % |
| diurno | 25 |

[Handwritten signatures and initials]

| | |
|------------------|----|
| notturno | 45 |
| festivo | 50 |
| notturno festivo | 65 |

SR
GR

Lavoro notturno

E' lavoratore notturno quello che svolge, in via non eccezionale, almeno 3 ore del suo tempo di lavoro tra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 6 ore nelle 24 ore.

Per le prestazioni di lavoro notturno, è corrisposta la maggiorazione del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Festività

Cell

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno del S. Patrono.

Per le festività cadenti di domenica è erogata, oltre alla normale retribuzione, una ulteriore quota giornaliera (1/26) della retribuzione mensile. A richiesta del lavoratore, il predetto compenso può essere trasformato in giornate di riposo compensativo o collocato nella banca ore.

Ferie

Ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie di 32 giorni lavorativi usufruibili in parte, per particolari necessità e compatibilmente con le esigenze di servizio, durante i periodi di attività formativa.

A questi effetti per ogni settimana sono computati 6 giorni lavorativi; nel caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, ogni giorno di ferie corrisponde a 1,2 giorni lavorativi.

Il decorso delle ferie viene interrotto in caso di ricovero ospedaliero o malattia ed infortunio adeguatamente documentati nonché, su richiesta dell'interessato, in caso di malattia del bambino fino ad 8 anni di età.

Ai fini del computo delle ferie, le frazioni di anno si computano per dodicesimi, considerando come mese intero i periodi superiori a 15 giorni di calendario.

Luogo della prestazione

Trasferta

Il personale impegnato nell'accompagnamento e nella vigilanza o allo svolgimento delle proprie mansioni fuori sede, ha diritto, oltre alla normale

Cell
GR
SR

retribuzione, al rimborso delle spese sostenute imputabili allo svolgimento della prestazione, ivi comprese le spese di vitto e alloggio, qualora non previste, nonché - limitatamente al personale impegnato su più giorni - ad un'indennità di € 45,00 giornalieri cui si aggiunge, il diritto al riposo compensativo per le domeniche e le festività infrasettimanali.

Al lavoratore inviato in missione temporanea compete il trattamento economico e normativo di missione stabilito in sede di contrattazione territoriale.

Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e con preavviso non inferiore a 1 mese.

Al lavoratore trasferito d'ufficio, nel caso di comprovata necessità di cambio di domicilio e di residenza, spetta, oltre al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i familiari a carico, nonché per gli effetti familiari, un'indennità di trasferta pari a tre mensilità.

Malattia

Conservazione del posto

La durata massima del periodo di conservazione del posto è di 180 giorni in un anno solare (ai fini del raggiungimento di tale limite massimo si cumulano le assenze intervenute nei 3 anni precedenti episodio morboso in corso).

La conservazione del posto può essere prolungata per ulteriori 6 mesi, senza diritto alla retribuzione, su richiesta del dipendente. Detta aspettativa non è computabile a nessun effetto.

In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita o temporaneamente o parzialmente invalidanti (es. emodialisi, chemioterapia), le assenze sono escluse dal computo dei 3 anni.

Trattamento economico

Al lavoratore spetta un trattamento economico, con deduzione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS, fino a concorrenza delle seguenti aliquote:

- il 100% della retribuzione mensile dal 1° al 3° giorno per malattia di durata superiore a 6 giorni;
- il 75% della retribuzione mensile dal 4° al 180° giorno.

Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto spetta fino alla guarigione clinica documentata dall'Istituto assicuratore.

Rbene

Al. [firma] G. L.

In caso di malattia professionale la conservazione del posto spetta fino a che il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale spetta un trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dall'Istituto fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione.

ER

Per eventuali rischi non coperti dall'Inail e riconducibili alla prestazione lavorativa, l'Ente provvede a stipulare apposita polizza assicurativa.

ER
[Signature]

Maternità

Per il periodo di assenza obbligatoria spetta alle lavoratrici un'integrazione dell'indennità di maternità erogata dall'INPS, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione mensile (comprese le indennità fisse e ricorrenti).

Colli

Congedo matrimoniale

Ai lavoratori che contraggono matrimonio spetta un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni di calendario non frazionabili, in occasione dell'evento.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di formazione professionale, nonché corsi universitari, corsi monografici tendenti a migliorare la professionalità, possono utilizzare permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite, da utilizzare nel triennio, anche cumulabili in un solo anno.

Tale diritto può essere esercitato contemporaneamente da un'aliquota non superiore ad 1/5 del personale della struttura formativa.

In sede di contrattazione regionale e/o di ente possono essere individuati ulteriori permessi retribuiti finalizzati al conseguimento, da parte del personale docente, qualora non in possesso, di lauree o abilitazioni all'insegnamento.

Aggiornamento professionale

Il personale dipendente è tenuto a partecipare ai corsi di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previsti dalle Regioni, dagli Enti locali, dall'Ente bilaterale, dai Fondi paritetici professionali o dall'Ente medesimo.

In sede di contrattazione territoriale l'Ente concorda le modalità e l'entità delle spese sostenute per i partecipanti alle iniziative di aggiornamento che comportano variazioni delle sedi operative di lavoro.

[Multiple signatures]

I lavoratori part-time hanno diritto, per il periodo di svolgimento delle iniziative di formazione o aggiornamento, alla retribuzione corrispondente all'effettivo impegno orario.

Per il personale dell'area dell'erogazione, la quota annuale minima di formazione è pari a 120 ore, mentre per il personale delle altre aree è fissata una quota di orario media individuale non inferiore al 3% dell'orario annuale.

La quota minima del monte ore complessivo (di Ente o di sede operativa) può essere incrementata a seguito di contrattazione territoriale.

In assenza di programmazione complessiva, ogni dipendente che non è oggetto di azioni programmate di aggiornamento può utilizzare fino ad un massimo del 50% della quota media annuale pro-capite per progetti individuali.

Permessi

Permessi retribuiti

Sono concessi nei seguenti casi:

- partecipazione ad esami o a concorsi pubblici: 8 giorni l'anno;
- lutto (coniugi, parenti entro il secondo grado, affini entro il primo grado): 3 giorni consecutivi per evento;
- motivi personali o familiari (compresa nascita di figli): 3 giorni l'anno;

Tali permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

Sono previsti brevi permessi, di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero (purchè pari ad almeno 4 ore consecutive), nella misura massima di 36 ore annue.

Le ore fruito devono essere recuperate entro il mese successivo, con modalità individuate dall'Ente.

Permessi non retribuiti

I lavoratori hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti fino a 30 giorni per anno solare, concessi a fronte di motivi eccezionali e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Aspettative

Ge.r.l. *R. B...* *Ad.* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno tre anni di servizio può essere concessa, per motivi personali, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno.

Un ulteriore periodo di aspettativa non potrà essere concesso se non dopo l'effettuazione di altri due anni di servizio.

I lavoratori i cui parenti entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni di cui sopra, hanno diritto a un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del progetto terapeutico.

Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

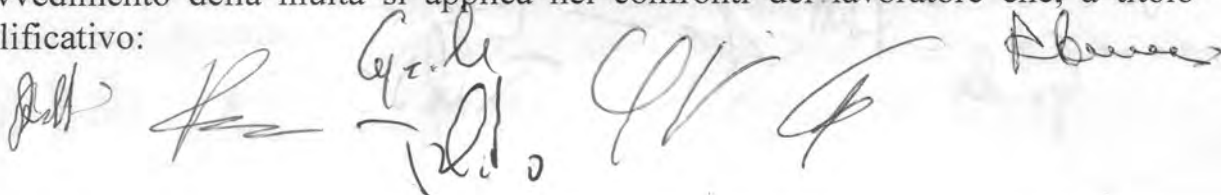
Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:



- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro od i compiti che rientrano nelle declaratorie e/o nei profili del proprio livello;
- d) si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- e) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
- d) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni consecutivi od oltre 4 (quattro) giornate nell'anno solare;
- b) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 74;
- c) recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- d) abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- e) esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f) il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
- g) la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;

Alberici
Ge. Li *Adl.* *For* *Silvo*

h) mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;

i) abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;

j) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;

k) comprovate molestie sessuali;

l) per riconosciuto e grave comportamento di "mobbing";

m) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

I proventi delle multe dovranno essere versati all'EPMI, Ente bilaterale nazionale della Piccola e Media Industria dell'artigianato, del commercio, del terziario, del turismo e dei servizi.

Licenziamenti

Fermo restando l'ambito d'applicazione della L. n. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della L. n. 300/1970 e della L. n. 108/1990, l'azienda può procedere al licenziamento del dipendente:

1) per riduzione del personale;

2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;

3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:

a) insubordinazione od offese gravi verso i superiori;

b) furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

c) qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali.

Giulio Belli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Nel caso in cui l'azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale.

Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

Gli articoli del presente Titolo LVIII, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, 1° comma, della L. n. 300/1970 dovranno comunque essere affissi nei locali e/o uffici di lavoro, unitamente ad eventuale codice di comportamento aziendale.

Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente Contratto.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Associazione datoriale territorialmente competente, un altro designato dall' ISA, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione datoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Estinzione del rapporto

Preavviso

Adel. P. *Gr. L.* *Rbeer*
Jan *1/2/10*

La durata del periodo di preavviso è di 2 mesi in caso di licenziamento e di 1 mese in caso di dimissioni (2 mesi per i livelli superiori al 5°).

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si ottiene dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Le richieste di anticipazione del t.f.r. sono soddisfatte annualmente nel limite del 20% degli aventi titolo, e comunque di almeno il 4% del numero totale dei dipendenti dell'Ente a livello regionale, con priorità per quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie (da esaminarsi entro 30 giorni dalla presentazione).

La corresponsione deve avvenire entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Contrattazione integrativa

Si svolge, in attuazione dell'Ente bilaterale territoriale

Particolari tipologie contrattuali

Apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante - che può essere instaurato anche a tempo parziale - non potrà essere utilizzato dagli Enti che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Qualificazione professionale e durata

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni comprese nei livelli da 1 a 4.

La durata massima è così stabilita:

| Inquadramento finale | Durata/mesi | Primo periodo | Secondo periodo | Terzo periodo |
|----------------------|-------------|---------------|-----------------|---------------|
| 4 | 48 | 16 | 16 | 16 |
| 3 | 36 | 12 | 12 | 12 |
| 1, 2 | 24 | 8 | 8 | 8 |

Handwritten signatures and initials: R. B. e, Bell, T. C. 10, G. G. e. h

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale coerente con la mansione svolta, la durata dell'apprendistato è ridotta di n.12 mesi, anche nel caso dei profili professionali inquadrati nel livello IV.

I periodi di tirocinio effettuati presso altri datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno, siano stati svolti presso altre istituzioni formative e in funzioni analoghe, siano state certificate all'atto dell'assunzione e abbiano prodotto crediti registrati sul libretto formativo.

Retribuzione

Il trattamento retributivo, ammonta in percentuali, alla retribuzione globale contrattuale del livello di destinazione, come di seguito esposto:

| <i>Primo periodo</i> | <i>Secondo periodo</i> | <i>Terzo periodo</i> |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| 70% | 80% | 90% |

Attività formativa

I contenuti, le modalità e la quantità della formazione sono definite da accordi o da disposizioni regionali. Le ore destinate alla formazione sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative, computate nell'orario di lavoro.

Le ore di formazione rimangono quelle previste per ciascun profilo professionale anche nel caso di assunzione a tempo parziale.

Anzianità di servizio

Al termine del tirocinio, nel caso in cui il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio a far data dall'assunzione.

Lavoro a termine

Ipotesi ammesse

L'assunzione con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001, è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo

R. Am. *Gr. 4*

E' riconosciuto un diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato - a parità di professionalità nella medesima qualifica - in favore dei lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa presso lo stesso Ente con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'art. 23, L. n. 56/1987. Tale diritto di precedenza si estingue con il rifiuto del lavoratore ovvero decorso un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Casi di esclusione

Non è ammessa l'assunzione di personale a tempo determinato, oltre che nei casi previsti dalla legge (sostituzione di lavoratori in sciopero, sospensione dei rapporti ovvero riduzioni d'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine, mancata effettuazione della valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. n. 626/1994), qualora nella struttura formativa si sia proceduto, nei 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Limiti percentuali

Il numero massimo di rapporti di lavoro a tempo determinato attivabili non potrà superare il 20% del personale con contratto a tempo indeterminato, salvo diversa regolamentazione stabilita in sede di contrattazione territoriale.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è pari a 2 mesi per tutti i livelli.

Contratto di somministrazione

E' consentita la stipulazione di contratti di fornitura di somministrazione di lavoro nella misura del 5% dei lavoratori dipendenti occupati. Tale limite, a fronte di straordinarie esigenze, può essere derogato dalla contrattazione di Ente.

Lavoro a tempo parziale

Tipologie di contratti

In attuazione della disciplina contenuta nel Decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, gli Enti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale:

- per prestazioni di attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario contrattualmente previsto;
- per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto (in mancanza di ciò l'assunzione si ritiene effettuata a tempo pieno) con indicazione della distribuzione dell'orario da svolgere.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Il trattamento economico è proporzionale all'entità della prestazione, comprese le competenze fisse e periodiche complessive.

I lavoratori part-time fruiscono delle ferie con le stesse modalità del personale full-time.

Orario di lavoro personale part-time

Lavoro supplementare

Soltanto con riferimento ad ipotesi di part-time orizzontale è ammessa, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, l'effettuazione di lavoro supplementare oltre l'orario settimanale concordato, previo consenso scritto del lavoratore ed entro il limite del 15% dell'orario settimanale individuale. Entro tali limiti la prestazione viene retribuita come lavoro ordinario.

Clausole elastiche

La disponibilità del lavoratore a svolgere la prestazione con le modalità di variazione temporale comporta una maggiorazione del 15% della retribuzione globale in atto.

Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla richiesta di variazione della fascia oraria, per comprovati motivi.

Trasformazione del rapporto

Con accordo scritto è possibile trasformare il rapporto full-time in rapporto part-time. Le modalità di presentazione delle domande sono definite in sede di contrattazione regionale o, in subordine, di Ente, con priorità per le richieste motivate da gravi motivi di salute.

L'eventuale trasformazione dell'orario da tempo parziale a tempo pieno, a richiesta degli interessati, ha priorità rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni. Tale diritto di precedenza si applica in tutte le strutture formative di uno stesso Ente, nel rispetto delle modalità definite dalla contrattazione territoriale.

Lavoro a termine

Ipotesi ammesse

L'assunzione a tempo determinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, quali ad es.:

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (campi scuola, colonie, ecc.);
- punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative

R. Ricci AM. F. P. L. G. G. G.

generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità e di controllo di gestione;

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

- per sostituire anche parzialmente lavoratori in servizio, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto stesso;

- per la partecipazione a progetti di lavoro socialmente utili;

- per l'assistenza specifica in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

Limiti percentuali

La percentuale massima dei contratti a tempo determinato non può superare il 30% del personale in servizio nell'Istituto.

Sono fatte salve le diverse regolamentazioni stabilite in sede di contrattazione decentrata.

Periodo di prova

Il periodo di prova per il personale a tempo determinato è di 1 mese.

Proroga

La proroga è ammessa, una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca allo stesso livello per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato e comunque la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.

Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale in atto per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 25% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini se il rapporto di lavoro continua:

- oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi;

- oltre il 30° giorno negli altri casi.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di 10 giorni per contratti non superiori a 6 mesi e 30 giorni lavorativi dalla data di scadenza, per contratti superiori a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

GR
ER
GM
CONV
GR
CV
ALL.
F
Rbenei G. L.
T. 10

Diritto di precedenza

Il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni nella medesima qualifica e livello, si estingue allo scadere di 1 anno dalla cessazione del rapporto.

Telelavoro

Il telelavoro, ovvero la prestazione di lavoro subordinato espletata prevalentemente al di fuori dell'abituale sede di lavoro, con l'ausilio di strumenti anche telematici, verrà regolamentato in sede di contrattazione regionale o di Ente, facendo riferimento all'accordo interconfederale 9 giugno 2004.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Cassa di Assistenza Sanitaria

Questo CCNL prevede l'istituzione della Cassa di Assistenza Sanitaria denominata "Scudo" offrendo varie opzioni di adesione agli associati.

L'istituzione di una Cassa di assistenza sanitaria atta a rappresentare una scelta comoda e vantaggiosa per la creazione di una integrazione privata al Servizio Sanitario Nazionale.

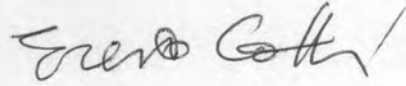
Un beneficio fiscale verrà accordato ai datori di lavoro che verseranno i contributi di assistenza sanitaria ad una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale.

Tutte i dettagli e la specifica contrattazione riguardo alla Cassa "Scudo" verranno integrati immediatamente a codesto CCNL non appena definiti e regolarmente registrati.

Roberto Gale *Ass.* *for* *Q*
Teliv

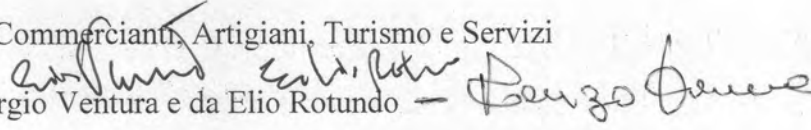
Firmato:

C.E.I. - Confederazione Europea degli Imprenditori



Rappresentata dal Segretario Generale Ernesto Cotti - Sede: Via Zanardelli n° 16 - 00186 - Roma

C.I.C.A.S. - Confederazione Imprenditori, Commercianti, Artigiani, Turismo e Servizi

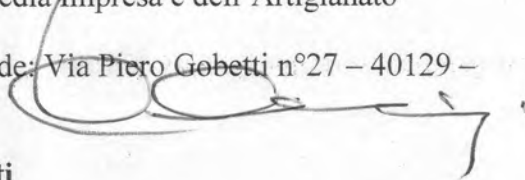


Rappresentata dal Presidente Nazionale Giorgio Ventura e da Elio Rotundo

Sede: Roma, Via Magenta n°5 - Presidenza e sede tecnica: Larghetto Educandato n°16 - 88100 - Catanzaro

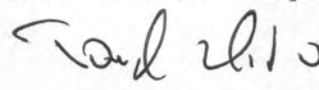
CONFIMPRESA - Confederazione Italiana della Piccola, Media Impresa e dell'Artigianato

Rappresentata dal Segretario Generale Diego Giovinazzo - sede: Via Piero Gobetti n°27 - 40129 - Bologna

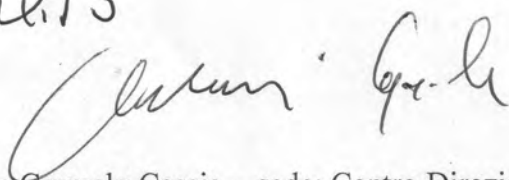


A.N.Fo.P. Associazione Nazionale Formatori Professionisti

Rappresentata dal presidente nazionale Joseph Zambito - sede: via Lombardia 40-46 - 92100 Agrigento




I.S.A. Intesa Sindacato Autonomo



Rappresentata dal Segretario Generale Carmelo Cassia - sede: Centro Direzionale ASI box quadr. banche, 8 - 97100-Ragusa

S.I.A - CONFISAL Sindacato Indipendente Agroalimentare



Rappresentata dal Segretario Nazionale Mario Ricci - sede: Via Carlo Della Rocca n°25/E - Roma

S.I.L.S.E. - Sindacato Indipendente Lavoratori Stranieri in Europa



Rappresentata dal Segretario Generale Gabriele Ratini - sede: Via Vespasiano n°48 - Roma

