

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE AL CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE IMPIEGATI DI
LAPAM FEDERIMPRESA ED ENTI COLLEGATI DEL 2 MARZO 2015**

In data 26 novembre 2018, si sono incontrati presso la Sede Centrale Lapam in Modena, via Emilia Ovest 775

LAPAM FEDERIMPRESA rappresentata dal Sig. Carlo Alberto Rossi in qualità di Segretario Generale

R.S.A. Cisl composta dalle Sig.re Barbara Ranieri e Maura Cintori

FISASCAT CISL EMILIA CENTRALE rappresentata dal Sig. Alessandro Martignetti.

PREMESSO CHE

- in data 31/12/2017 è scaduto il contratto collettivo di lavoro;
- le parti concordano di valorizzare le nuove tecnologie di informazione e comunicazione al fine di cogliere opportunità di welfare aziendale che aiutino a contribuire ad un miglior bilanciamento vita – lavoro, in un quadro complessivo di miglioramento del benessere di tutti i lavoratori coinvolti e maggiore responsabilizzazione sui risultati dell'Associazione;
- le parti nel corso del 2018 si sono incontrate al fine di discutere e ridefinire alcuni articoli del C.C.L. Impiegati

PERTANTO SI DEFINISCE

1. l'adesione all' Ente Bilaterale E.BI.T.T. costituito dalle parti sociali firmatarie del presente CCL con lo scopo di erogare prestazioni di welfare contrattuale per imprese e lavoratori. Le prestazioni potranno essere richieste dai lavoratori a decorrere dal 1 gennaio 2019;
2. la possibilità di convertire da giugno 2019 il Premio di Risultato in servizi di welfare con il totale sgravio sia previdenziale che fiscale attraverso l'utilizzo della piattaforma messa a disposizione dall'Associazione;
3. l'implementazione di un progetto pilota di Smart Working quale modalità di articolazione della prestazione lavorativa capace di contribuire ad un miglior bilanciamento vita-lavoro e alla maggior responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte.

Per quanto riguarda i punti 2 e 3 le parti si incontreranno entro marzo 2019 per definire l'articolazione dei progetti riportati.

4. Per quanto riguarda la previdenza complementare, per coloro che aderiscono al fondo di riferimento FON.TE, l'aumento del contributo a carico dell'Associazione pari all'1,55%;

5. la possibilità di richiedere l'anticipo del Trattamento di Fine rapporto per le Spese di istruzione e formazione per i figli;







6. per le lavoratrici madri e padri, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, l'Associazione si impegna ad accogliere le richieste di riduzione dell'orario di lavoro;
7. per i lavoratori con patologie oncologiche, l'Associazione accoglierà le richieste di riduzione temporanea dell'orario di lavoro. Inoltre i permessi per cure oncologiche/salvavite e dialisi aumenteranno da 10 a 16 ore;
8. l'abolizione del 6° livello contrattuale con la conseguente migrazione di tutto il personale inquadrato in tale livello al 5°, a partire dal 1 gennaio 2018;
9. nell'ambito della mobilità richiesta al personale, l'aumento pari a € 5,00 per ogni fascia chilometrica riportata nella tabella dell'articolo relativo ai Trasferimenti;
10. la diminuzione del periodo di prova previsto per ogni livello contrattuale;
11. la diminuzione del periodo di preavviso previsto per ogni livello contrattuale;
12. il riconoscimento dell'aumento salariale pari all'1,5% per ogni anno di vigenza del presente accordo.

Inoltre, con il presente accordo le parti si impegnano ad incontrarsi per rivedere i seguenti articoli:

Art. 26 Premio di Risultato, nell'ottica di meglio allineare i parametri di valutazione di tutti i settori coinvolti.

Art. 14 Classificazione del Personale, al fine di valorizzare il contributo della prestazione lavorativa.

Le parti concordano di aggiornare gli articoli di seguito riportati che sostituiranno i precedenti e avranno validità dalla data della firma del presente accordo salvo decorrenze particolari indicate.


ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'azienda fornisce agli organismi sindacali aziendali, su richiesta, una informativa sugli argomenti di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione fra le Parti:

A PROFILO STRUTTURALE

- numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità periferica;
- andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità periferica;
- trasferimenti effettuati ad unità periferiche situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità periferiche, nonché i distacchi effettuati;
- andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente contratto e dalle norme di Legge vigenti, distinte per singole unità periferiche;
- andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità periferiche, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
- previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
- organizzazione del lavoro e valutazioni sull'andamento economico.

B QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

L'informativa riguarderà, altresì, le modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie in tema di orari di lavoro, formazione del personale, sviluppo professionale, nonché le modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale, ambiente e sicurezza sul luogo del lavoro.

La valutazione delle Parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:


- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totali domande accolte;
- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera.

C INTERVENTI SPECIFICI

- interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione della ristrutturazione di edifici adibiti all'attività dell'Associazione, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
- provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto aziendale in materia di sicurezza;

2. Un ulteriore incontro annuale è previsto per una verifica sul Premio di Risultato.

Agli incontri previsti, dalla presente norma, possono prendere parte componenti degli organismi sindacali aziendali.


 RB
 ME

ART. 9
PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del dipendente avviene sempre con un periodo di prova la cui durata, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, è fissata nei seguenti termini:

1° livello	180 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ambo le Parti senza obbligo di preavviso; in tal caso, il lavoratore avrà diritto alla sola retribuzione mensile rapportata al periodo di lavoro effettivamente svolto.

Matura inoltre il diritto alle ferie ed al Trattamento di Fine Rapporto calcolato secondo i criteri di cui all'art. 2120 del C.C.

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

ART. 10
CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a tempo determinato è regolamentato dalle vigenti normative di legge.


In caso di assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, l'assunzione può avvenire con un anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, sia protrarsi fino ad ulteriori 3 mesi rispetto al momento del rientro, come previsto dall'art. 4 secondo comma, del citato D.lgs n. 151/2001.

Suddetto principio trova applicazione anche in caso di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

Le Parti stabiliscono altresì che anche in caso di assenze per allattamento della lavoratrice madre, sarà possibile prolungare il rapporto di lavoro sino al termine del periodo di allattamento stesso, ossia sino al compimento dell'anno del bambino, e convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo.

E' prevista inoltre la possibilità dell'utilizzo della "proroga di fatto" regolamentata dalle vigenti normative.

Il numero dei lavoratori per cui è possibile stipulare contratti di lavoro a termine nelle ipotesi indicate non può essere superiore al 20% con arrotondamento all'unità superiore, del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Associazione e organismi collegati.


 RB
 ME

ART. 11 APPRENDISTATO

L'apprendistato è disciplinato dal decreto legislativo n.167/2011, e successive modificazioni.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

A CONTRATTO

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 20 ore settimanali.

L'assunzione dovrà avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta che dovrà contenere la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale, e sarà integrato con eventuali informazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento prescritto dal presente C.C.L. purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ai 12 mesi.

B PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato e per tutti i livelli di inquadramento, sarà pari a 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto, in forma scritta, allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art.2118 cod. civ..

Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

C TUTOR

E' necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il tutor, il cui nominativo dovrà essere indicato nel contratto dell'apprendistato, sarà necessariamente un soggetto che possiede adeguate competenze ed un livello pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di formazione.

D FORMAZIONE

I contenuti formativi del piano riguardano sia competenze di tipo trasversale di base che a carattere tecnico professionalizzante.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno trasmettere all'apprendista elementi base per il conseguimento delle seguenti competenze:

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature at the top, and two sets of initials below it, one appearing to be 'PB' and the other 'ME'.

- organizzazione del proprio lavoro e ottimizzazione dei tempi;
- soluzione dei problemi e gestione dei reclami;
- propositività, imprenditorialità;
- capacità di lavorare in gruppo;
- capacità di comunicazione e condivisione delle informazioni, assertività per le relazioni interne ed esterne;
- gestione delle emozioni;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere e saper applicare le basi tecniche inerenti il ruolo;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro in particolare l'utilizzo delle procedure informatiche per lo svolgimento dell'attività;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.

La formazione, sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante, è assicurata attraverso l'affiancamento del tutor aziendale e di figure tecniche competenti (formazione "on the job") per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo.

L'attività formativa può essere svolta anche in aula, nonché in modalità "e-learning".

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo, o supporti analoghi, e avrà valenza ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli Organi di controllo, tutta la documentazione a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista.

Al contempo, l'apprendista si impegna a prestare la sua opera con la massima diligenza, a seguire le indicazioni formative del tutor, a frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale.

E ANZIANITÀ

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio per la maturazione degli scatti di anzianità.

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiori a 30 giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento.

Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

F PERCENTUALE DI CONFERMA

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


RB
ME

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3.
Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

G INQUADRAMENTO

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente:

- al profilo professionale rientrante nel 4° livello di cui all'art. 14 del presente contratto

H DURATA

Il contratto di apprendistato ha una durata:
di 4 anni per il conseguimento della qualifica al 4° livello

I TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il rapporto di apprendistato l'apprendista è inquadrato, sia ai fini della retribuzione, che ai fini dell'erogazione del premio di produttività, come da tabella seguente:

Livello di uscita	4°
durata	4 anni
1° anno	5° livello
2° anno	5° livello
3° anno	5° livello
4° anno	5° livello

L LIMITI DI ETA'

Le Parti convengono che potranno essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

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

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

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

Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti

scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

M RINVII

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Nota a verbale

Le Parti concordano che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, durante il periodo di apprendistato, hanno diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCL per i lavoratori qualificati.

ART. 15

SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERE

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività dell'Associazione.

2. Pertanto l'Associazione si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative delle unità periferiche, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- una formazione adeguata;
- l'esperienza pratica di lavoro;
- l'eventuale mobilità su diverse posizioni di lavoro.

4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

Viene istituito un meccanismo automatico di passaggi di livello legato all'anzianità di servizio, ad esclusione del periodo di servizio militare, dei periodi di aspettativa non retribuita, del periodo di assenza per maternità facoltativa e di periodi prolungati per malattia continuata superiore ai 6 mesi, e pertanto si stabiliscono i seguenti meccanismi di passaggio:

- dopo massimo 4 anni di permanenza al 5° livello si passa al 4°;
- dopo massimo 5 anni di permanenza al 4° livello si passa al 3°.

Si conviene che a fronte di motivazioni oggettive e riscontrabili da verificarsi prima del passaggio congiuntamente con le R.S.A. e le OO.SS., potrà essere ritardato il passaggio di livello.

Handwritten signatures of the representatives of the parties, including a large signature at the top, a signature with initials 'RS' below it, and another signature at the bottom right.

ART. 18 PART-TIME

L'Associazione può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le modalità previste dalle leggi vigenti.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

Tenuto conto delle leggi vigenti che riformano la disciplina del lavoro a tempo parziale e che consentono l'individuazione all'interno dei contratti collettivi di criteri applicativi, le Parti convengono quanto segue.

Si stabilisce che, in casi di assunzione di personale sia a tempo pieno che a tempo parziale, si terrà conto delle eventuali richieste in possesso del datore di lavoro di trasformazione del rapporto di lavoro secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente.

I lavoratori che intendono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, devono pertanto darne immediata comunicazione scritta all'Ufficio Risorse Umane.

CRITERI E MODALITÀ PER LA DISCIPLINA DEL PART-TIME

A - L'Associazione, per soddisfare le richieste di trasformazione di orario di lavoro, definirà una graduatoria annuale delle richieste stesse che tenga conto, in subordine al requisito del profilo professionale, di criteri oggettivi quali:

- familiari di portatori di handicap,
- carichi di famiglia,
- distanza dall'abitazione,
- anzianità di servizio presso il gruppo Lapam,
- la data di presentazione della richiesta.

Su richiesta, copia della graduatoria di cui sopra, sarà fornita alle OO.SS. firmatarie del C.C.L.

B - Al fine di consentire, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, l'assistenza ai figli fino al terzo anno di età, l'Associazione accoglierà, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. La richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni di calendario

C - I lavoratori con patologie oncologiche, assunti a tempo indeterminato, potranno richiedere, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, previa la presentazione dell'opportuna documentazione che attesti lo stato del dipendente. La richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni di calendario.

TIPOLOGIE DI PART-TIME

- orizzontale: la riduzione dell'orario giornaliero rispetto a quello ordinario;
- verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle due tipologie orizzontale e verticale.

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

Su accordo scritto tra lavoratore e Associazione, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentono la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella inizialmente stabilita nel contratto individuale con riferimento alla sola collocazione temporale dell'orario.

Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relativamente alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

L'esercizio da parte dell'Associazione del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, di 10 giorni.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio del potere di cui sopra, compete al lavoratore una maggiorazione del 5% della retribuzione globale di fatto comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Il patto è soggetto a diritto di ripensamento da parte del lavoratore secondo le modalità stabilite dal D. lgs.61/2000 e successive modificazioni.

LAVORO SUPPLEMENTARE

In considerazione delle esigenze tecnico-organizzative, è consentito, previa autorizzazione del responsabile, lo svolgimento di lavoro supplementare anche per lavoratori con contratto a termine nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita ad una settimana con un massimo di 200 ore nell'anno solare.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione pari al 34%, onnicomprensiva di tutti gli istituti contrattuali differiti compreso il TFR, ossia:

- 13° e 14° mensilità;
- ferie art.23;
- permessi retribuiti ed ex festività art.22;
- TFR.

Le ore svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma precedente, comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta del 50% comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR.

Le disposizioni del presente articolo sono state stabilite in attuazione di quanto previsto dalle leggi vigenti.

ART. 25
INCREMENTI RETRIBUTIVI

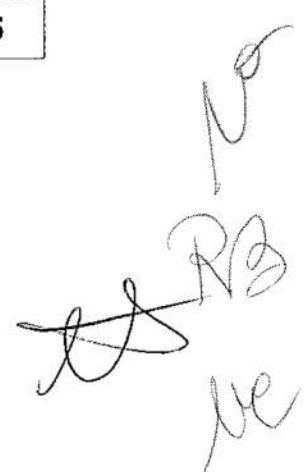
Le Parti, per la vigenza del presente contratto riconoscono un aumento salariale non assorbibile come risulta dai seguenti importi:

- aumento in vigore dal 1° gennaio 2018

LIVELLO	MINIMI TABELLARI AL 31/12/2017	AUMENTO PARI AL 1,5%	MINIMI TABELLARI AL 01/01/2018
1	€ 1.770,39	€ 26,56	€ 1.796,95
2	€ 1.657,78	€ 24,87	€ 1.682,65
3	€ 1.541,17	€ 23,12	€ 1.564,29
4	€ 1.442,09	€ 21,63	€ 1.463,72
5	€ 1.361,30	€ 20,42	€ 1.381,72

- aumento in vigore dal 1° gennaio 2019

LIVELLO	MINIMI TABELLARI AL 31/12/2018	AUMENTO PARI AL 1,5%	MINIMI TABELLARI AL 01/01/2019
1	€ 1.796,95	€ 26,95	€ 1.823,90
2	€ 1.682,65	€ 25,24	€ 1.707,89
3	€ 1.564,29	€ 23,46	€ 1.587,75
4	€ 1.463,72	€ 21,96	€ 1.485,68
5	€ 1.381,72	€ 20,73	€ 1.402,45


 No
 RB
 ne

- aumento in vigore dal 1° gennaio 2020

LIVELLO	MINIMI TABELLARI AL 31/12/2019	AUMENTO PARI AL 1,5%	MINIMI TABELLARI AL 01/01/2020
1	€ 1.823,90	€ 27,36	€ 1.851,26
2	€ 1.707,89	€ 25,62	€ 1.733,51
3	€ 1.587,75	€ 23,82	€ 1.611,57
4	€ 1.485,68	€ 22,29	€ 1.507,97
5	€ 1.402,45	€ 21,04	€ 1.423,49

Resta inteso che per i lavoratori a *part-time* la quota sarà riproporzionata sulla base della percentuale del *part-time* stesso.

ART. 37

PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti firmatarie del presente accordo stabiliscono che il fondo chiuso di riferimento per la previdenza complementare per i lavoratori Dipendenti impiegati di Lapam Confartigianato Imprese ed enti collegati è FON.TE.(www.fondofonte.it).

La contribuzione al Fondo, con riferimento alla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR, è così determinata:

1% a carico del lavoratore
1,55% a carico dell'impresa
50% del TFR maturando

Relativamente ai lavoratori occupati dopo il 28/04/1993, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando, così come previsto dalla legge.

Inoltre, i dipendenti con contribuzione successiva alla data del 28/04/1993, possono optare per un versamento a proprio carico pari al 2% della retribuzione.

La percentuale del versamento per la quota a carico del lavoratore pari all'1% può essere aumentata, così come previsto dalle norme di legge, dallo stesso lavoratore.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti firmatarie del presente accordo stabiliscono che il Fondo Est (www.unisalute.it) è stato individuato quale Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa e che la contribuzione al Fondo per i dipendenti in forza è così determinata:

- per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato euro 10,00 pro capite mensile, a carico dell'impresa;
- per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato euro 2,00 pro capite mensile, a carico del lavoratore;
- i dipendenti in aspettativa non retribuita, o in CIGS, equivalgono a dipendenti cessati per la durata dell'aspettativa stessa, o della CIGS. Al termine della sospensione si riprenderanno i versamenti.

Le prestazioni di assistenza sanitaria decorreranno, dal primo giorno del settimo mese successivo alla data di assunzione o di trasformazione a tempo indeterminato.

Nel caso Confartigianato Nazionale o Lapam Confartigianato Imprese decidessero di aderire ad un altro fondo, le Parti si incontreranno per valutare le modalità di passaggio ad un'altra forma di assistenza sanitaria integrativa.

ART. 40 TRASFERIMENTI

Tenuto conto della particolare struttura organizzativa dell'Associazione, si rende indispensabile la mobilità del personale attraverso l'utilizzo di questo istituto contrattuale al fine di:

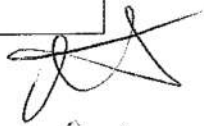
- A migliorare il livello qualitativo dei servizi;
- B migliorare l'impiego delle risorse umane al fine di equilibrare i carichi di lavoro;
- C accrescere la professionalità del lavoratore;
- D intervenire in particolari e comprovate esigenze tecnico – organizzative dell'Associazione.

Le Parti concordano che, fatte salve particolari e comprovate difficoltà organizzative da verificarsi in un confronto con le R.S.A. dove presenti o le OO.SS., la distanza dal luogo di residenza o domicilio e la nuova sede di lavoro di norma non può superare i 35 Km.

Resta inteso che ogni trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso di 15 giorni specificandone le motivazioni.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 32 e 33 del presente contratto, dalla data del 01/01/2015, ai lavoratori interessati da trasferimenti la cui distanza dal luogo di residenza o domicilio alla nuova sede di lavoro sia pari o superiore ai 20 km, sarà corrisposta un'indennità mensile di disagio, secondo i criteri della tabella sottostante:

DA	A	IMPORTO LORDO MENSILE
Km 20	Km 25	€ 30,00
Km 26	Km 30	€ 55,00
Km 31	Km 35	€ 80,00


 RB
 me

Tale indennità sarà sospesa o revocata qualora venissero a mancare le condizioni per le quali la stessa è stata concessa.

L'Associazione, a parità di professionalità, nel disporre i trasferimenti privilegerà le richieste avanzate volontariamente dai lavoratori; in subordine terrà conto delle condizioni dei carichi di famiglia e del luogo di residenza dell'interessato.

Per quanto riguarda il rimborso viaggi e mensa si fa riferimento alle norme contenute negli artt. 32 e 33 del vigente C.C.L.

In particolari situazioni che comportino al lavoratore il cambio di residenza, l'Associazione si farà carico delle spese effettivamente sostenute.

ART. 43

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Le Parti convengono, in aggiunta a quanto già previsto nel presente C.C.L. in merito a permessi di natura familiare e di formazione e in applicazione delle leggi vigenti:

A) PERMESSI PER LUTTO, O GRAVE INFERMITÀ DOCUMENTATA

In caso di decesso del coniuge, di un parente (o affine) entro il secondo grado o del convivente, il lavoratore ha diritto a un permesso di tre giorni lavorativi all'anno.

Il godimento di suddetto congedo deve avvenire entro 7 giorni dall'evento (art.4 L.53/2000).

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

In mancanza delle suddette documentazioni i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti.

B) PERMESSI PER DONAZIONE SANGUE E MIDOLLO OSSEO

I lavoratori che donano il loro sangue, o che si sottopongono a prelievo del proprio midollo osseo, hanno diritto ad un riposo di 24 ore dal momento del prelievo, ed alla corresponsione della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

C) PERMESSI PER CURE ONCOLOGICHE-SALVAVITA E DIALISI

Il lavoratore, non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che per patologie oncologiche, o renali, si debba sottoporre a cure salvavita (chemioterapia, radioterapia e dialisi) ha diritto ad un'assenza retribuita, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, per un numero massimo di 16 ore annue, da rapportare al proprio orario di lavoro.

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, and the initials 'RS' and 'me' below it.

Dette ore dovranno essere preventivamente comunicate al datore di lavoro, e poi giustificate con la presentazione del documento attestante l'avvenuta somministrazione della cura.

D PERMESSI ELETTORALI

In occasione di ogni consultazione elettorale, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro sono retribuiti e considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Per i giorni festivi, o comunque non lavorativi ricompresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali, i lavoratori hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi da godersi subito dopo la fine delle operazioni al seggio.

Le assenze per permessi elettorali devono essere comunicate preventivamente al datore di lavoro mediante l'esibizione del certificato di chiamata e poi giustificate con la presentazione della documentazione giustificativa firmata dal presidente del seggio e riportante l'orario di inizio e fine delle operazioni.

E CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI

Il lavoratore può richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa; durante tale periodo il dipendente mantiene la conservazione del posto, ma non ha diritto alla retribuzione, alla maturazione dell'anzianità di servizio e di tutti gli istituti contrattuali differiti compreso il TFR, e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi indifferibili, con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario; il datore di lavoro, in base alle esigenze tecnico organizzative, è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente entro 10 giorni dalla richiesta, fatto salvo casi di particolare gravità in cui l'azienda provvederà a comunicare la propria decisione entro 3 giorni lavorativi. (art.4 L.53/2000).

F ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA E DIPENDENZA DA ALCOOL

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenze da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nei casi in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari competenti o da altre strutture sopra indicate.

Handwritten signatures and initials: a large signature at the top, and initials 'RB', 'me' below it.

G ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Le Parti concordano di prevedere un periodo di aspettativa non retribuita, con conservazione del posto di lavoro, della durata di mesi 6, non frazionabili, per motivi non altrimenti espressi nel presente CCL.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario; il datore di lavoro, in base alle esigenze tecnico organizzative, è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente entro 10 giorni dalla richiesta.

Il numero dei lavoratori per cui è possibile concedere l'aspettativa non retribuita nelle ipotesi indicate non può essere superiore al 10 % con arrotondamento all'unità superiore dell'organico della sezione periferica o del settore della sede Centrale.

ART. 55

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Alla cessazione del rapporto di lavoro ogni dipendente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto pari ad una mensilità di retribuzione calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2120 del C.C. per ogni anno di anzianità maturata presso l'Associazione.

Dal calcolo della retribuzione ai fini del Trattamento di Fine Rapporto restano escluse gli emolumenti corrisposti a carattere eccezionale, le somme erogate a titolo di rimborso, nonché l'indennità per i ratei di ferie e permessi non goduti.

Ai sensi dell'art. 1, 6° comma e seguenti della Legge 29/05/82 n. 297 in materia di anticipazioni, ed in deroga a quanto stabilito dall'art.2120, 8°comma, del Codice Civile, si stabilisce quanto segue:

- l'Associazione erogherà le anticipazioni di Trattamento di Fine Rapporto fino ad un massimo del 5% del totale del personale in forza;
- per poter accedere al beneficio e' necessaria un'anzianità di servizio presso l'Associazione di almeno 5 anni.

Il dipendente può chiedere un'anticipazione fino ad un massimo del 75% del TFR per le seguenti necessità:

- A eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari documentate da preventivi;
- B acquisto, nonché ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile o compromesso;
- C sostegno economico durante il periodo di utilizzo del congedo parentale, ai sensi dell'art. 3 della Legge 53/00;
- D sostegno economico durante il periodo di utilizzo dei congedi, ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge 53/00;
- E spese di studio per i figli supportate da opportuna documentazione.

Il dipendente può chiedere inoltre un'anticipazione fino ad un massimo del 30% del TFR per le seguenti necessità;

- F acquisto auto.

L'anticipazione può essere erogata fino ad un massimo di due volte nel corso del rapporto di lavoro, resta inteso che per la seconda volta l'anticipazione può essere erogata fino ad un massimo del 30% del TFR.

La richiesta deve essere presentata almeno 4 mesi prima dell'eventuale approvazione.

Ai dipendenti che in base alla normativa vigente sono legittimati a non conferire al fondo I.N.P.S. la quota di TFR in maturazione a partire dal 1 gennaio 2007 che opteranno con scelta attiva di mantenere il conferimento di tale quota in azienda, verrà riconosciuto a titolo di rivalutazione un punto percentuale in aggiunta alla quota di rivalutazione di Legge.

Tale punto percentuale sarà riconosciuto esclusivamente sulla quota minima che per legge andrebbe versata al fondo I.N.P.S.

ART. 56 **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Ai sensi dell'art. 2118 del C.C. ciascuna delle due Parti contraenti può rescindere il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta, nei termini e nei modi previsti dal vigente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di convalidare il consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro al fine di garantirne la genuinità, in uno dei seguenti modi:

- presso la ITL o il Centro per l'Impiego territorialmente competente;
- sottoscrivendo un'apposita dichiarazione, sulla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto, fornita dal datore di lavoro (Mod. UNILAV).

La convalida è necessaria presso la ITL, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che coinvolga la lavoratrice in gravidanza, i lavoratori durante i primi 3 anni di vita del figlio o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo i termini del preavviso sono i seguenti:

Personale inquadrato al	Fino a 5 anni di servizio compiuto	Oltre i 5 anni di servizio compiuto
1° livello	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
2° e 3° livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
4° e 5° livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario

I termini di preavviso decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del C.C. la parte che risolve il rapporto di lavoro, senza rispettare i termini di cui al primo comma del presente articolo, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2121 del C.C..

ART. 57
E.B.I.T.T.

L'ente bilaterale può erogare prestazioni di welfare rivolte ai dipendenti delle aziende aderenti, prestazioni rivolte alle imprese, in materia di formazione, welfare contrattuale, assistenza sanitaria, previdenza complementare, sicurezza aziendale e formazione in materia di sicurezza, certificazione e pareri di conformità dei contratti di lavoro.

E.B.I.T.T. è l'Ente Bilaterale Turismo e Terziario. Non ha scopo di lucro. La finalità principale dell'Ente è quella di gestire le relazioni sindacali e promuovere forme di sostegno al reddito per le imprese aderenti e per i loro lavoratori dipendenti.

Funzionamento dell'ente bilaterale

Le regole di funzionamento generali sono previste nello Statuto e sviluppate nei regolamenti con lo scopo di assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.


Finanziamento dell'ente bilaterale

L'ente bilaterale è finanziato da quote versate da tutte le aziende del settore, dai loro dipendenti nella misura prevista dal regolamento contenuto all'interno del sito dell'ente bilaterale (www.ebitt.it)

La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata all'ente bilaterale con le modalità stabilite dal regolamento.

Disposizioni finali

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento allo statuto ed al regolamento dell'ente bilaterale






DECORRENZA E DURATA

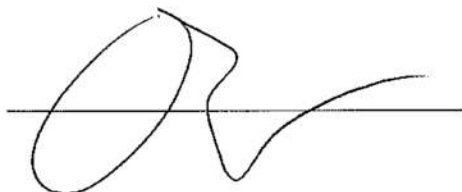
Il presente accordo decorre dal 01/01/2018, avrà durata triennale sino al 31/12/2020, e conserverà la sua ultrattività fino a quando non verrà sostituito dal successivo.

Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, le modifiche apportate hanno validità dalla data di sottoscrizione.

Letto, approvato e sottoscritto

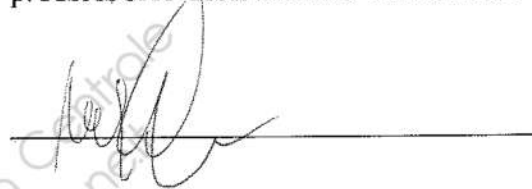
Modena 26 novembre 2018

p. LAPAM FEDERIMPRESA



A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a horizontal line and a long, sweeping tail that curves upwards and then downwards.

p. FISASCAT CISL EMILIA CENTRALE



A handwritten signature in black ink, featuring a complex, cursive script with multiple loops and a horizontal line at the end.

p. R.S.A.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Renzo B. B. B.' with a horizontal line underneath.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maurice Butoi' with a horizontal line underneath.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it