

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

MULTISERVIZI

L'anno 2025 il giorno 01 del mese di Marzo 2025 in Roma, presso la sede di Fesica in piazza di Villa Carpegna n. 58, si è convenuto per la stipula e sottoscrizione del presente CCNL rivolto ai lavoratori dipendenti

Tra

AIFOS Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro rappresentata dal Presidente Prof. Rocco Vitale

ASSOESERCENTI Associazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Salvatore Politino

CONFIMPRESEITALIA- Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Nazionale Cav. Guido D'Amico, dalla Segretaria Generale Antonella Gobbo e dai membri della Giunta Confederale Fulvio Barion, Paola Carnevale, Giovanni Felice, Antonio Ianniello, Pietro Monaco, Piazzolla Gianfranco, Cettina Scaffidi ed Emanuela Paola Vitali

FEDERAZIONE IMPRESE - rappresentata dal Presidente Nazionale Saverio Adriano

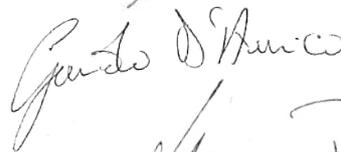
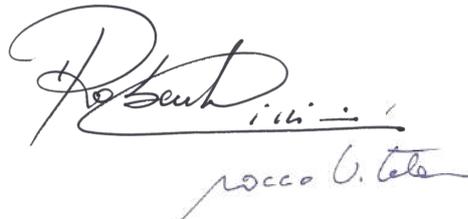
ITALPMI – Federazione delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Sandro Vestita e dal Direttore Generale Italia Speranza

UNCI - Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Andrea Amico

VALITALIA PMI - rappresentata dal Presidente Roberto Plini e da Marco Auricchio e Miriana Plini

E

FESICA - Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini e dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco Di Matteo



INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA, DURATA E VACANZA CONTRATTUALE

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
- Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati
- Art. 14 Pari Opportunità

TITOLO II

I CONTRATTI DI LAVORO

- Art. 15 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
- Art. 16 Lavoro a tempo parziale o Part-time
- Art. 17 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 18 Lavoratori Studenti
- Art. 19 Lavoro somministrato
- Art. 20 Lavoro intermittente
- Art. 21 Collaborazioni
- Art. 22 Apprendistato
- Art. 23 Tirocinio (Stage)
- Art. 24 Contratto PAL (Politiche Attive Lavoro)
- Art. 25 Assunzione

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 26 Periodo di Prova
- Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità
- Art. 28 Orario ordinario di lavoro multi periodale
- Art. 29 Reperibilità

Art. 30 Banca Ore
Art. 31 Banca Ore Formazione
Art. 32 Disciplina delle mansioni e mutamento - Jolly
Art. 33 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 34 Personale non soggetto a limitazione d'orario
Art. 35 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale
Art. 36 Riposo settimanale - Festività
Art. 37 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti
Art. 38 Permessi studio (retribuiti)
Art. 39 Congedo di maternità/paternità (retribuito)
Art. 40 Congedo Parentale (retribuito)
Art. 41 Congedo Matrimoniale (retribuito)
Art. 42 Ferie
Art. 43 Banca Ferie Solidali
Art. 44 Congedo per malattia figli (non retribuito)
Art. 45 Congedi (non retribuito)
Art. 46 Congedi per formazione (non retribuito)
Art. 47 Congedo per le donne vittime di violenza di genere
Art. 48 Tossicodipendenza ed etilismo
Art. 49 Ritiro della patente di guida
Art. 50 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)
Art. 51 Trasferimento
Art. 52 Trasferta
Art. 53 Rimborso chilometrico
Art. 54 Trasfertismo
Art. 55 Distacco
Art. 56 Malattia e Infortunio non sul lavoro
Art. 57 Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 58 Lavoratori affetti da tubercolosi
Art. 59 Malattia e Infortunio sul lavoro
Art. 60 Divise, camici
Art. 61 Assistenza legale
Art. 62 Divieto di concorrenza
Art. 63 Risarcimento danni
Art. 64 Codice disciplinare
Art. 65 Preavviso
Art. 66 Preavviso attivo

TITOLO IV

LE RETRIBUZIONI

Art. 67 Retribuzioni
Art. 68 Retribuzioni di inserimento
Art. 69 Retribuzioni Start Up
Art. 70 Mensilità supplementari

Art. 71 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga

Art. 72 Trattamento di fine rapporto

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 73 Salute e Sicurezza sul lavoro

Art. 74 Sistemi di videosorveglianza aziendale

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Art. 75 Classificazione del Personale

Art. 76 Paga Base Nazionale Conglobata

Art. 77 Scatti di professionalità

Art. 78 Assorbimenti



CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle imprese industriali, artigiane, cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore pulizia e servizi integrati/multiservizi che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività:

- Servizi di pulizia e manutenzione legate a variazioni cicliche o variazioni climatiche;
- Servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- Servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica stradale orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, spazi confinati o ambienti sospetti da inquinamento, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- Servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante, praticati anche tramite l'utilizzo di attrezzature di lavoro, anche trattori e macchine movimento terra;
- Interventi aerei, con piattaforme di lavoro mobili elevabili o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- Servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- Interventi di manutenzione, sostituzione, lettura e gestione tecnica amministrativa dei gruppi di misura;
- Servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- Nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- Taglio erbe riparie e stradali, anche con attrezzature, carrelli elevatori e macchinari semoventi;
- Transennature stradali, anche provvisorie, anche tramite apposizione di segnaletica stradale;
- Impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- Impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- Servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna ed esterna, ecc.);
- Servizi di distribuzione e recapito corrispondenza dei diversi servizi postali;
- Servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);
- Servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- Servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico, autobus, tram, aeromobili, natanti, ecc.);
- Servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale e uffici pubblici e privati;
- Servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- Servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- Servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso call-center, ecc.;
- Accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;

- Servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- Gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento ed imballaggio di prodotti alimentari e non;
- Servizi di manutenzione impianti di sollevamento (ascensori);
- Servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e videosorveglianza);
- Facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di attrezzature e macchinari;
- Servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea;
- Servizi di installazione tende presso campeggi, gestione camping e check-up case mobili, anche tramite l'utilizzo di attrezzature;

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica anche al personale impiegato nei servizi accessori alla gestione e manutenzione degli immobili di qualsiasi tipo, inclusi ma non limitati a edifici residenziali, commerciali, industriali e pubblici.

I servizi accessori alla gestione e manutenzione degli immobili includono:

- Pulizia e manutenzione delle aree comuni, comprese scale, corridoi, cortili, parcheggi e giardini.
- Manutenzione degli impianti tecnici, quali sistemi elettrici, idraulici, termici e di climatizzazione.
- Gestione dei rifiuti, inclusa la raccolta differenziata e il trasporto dei rifiuti ai punti di raccolta, anche tramite macchine ed attrezzature specifiche.
- Piccole riparazioni e interventi di manutenzione preventiva per garantire la funzionalità e la sicurezza degli immobili, anche di tipo edile, opere di riparazione, rinnovamento e sostituzione delle finiture degli edifici e interventi per mantenere in efficienza gli impianti tecnologici esistenti;
- Coordinamento con fornitori esterni per servizi di manutenzione specialistica.
- Supporto nella gestione amministrativa degli immobili, inclusa la tenuta dei registri di manutenzione e la gestione delle richieste dei residenti o degli occupanti.

Queste disposizioni assicurano una gestione efficiente e sicura degli immobili, contribuendo al benessere e alla sicurezza di tutti gli occupanti e garantendo la preservazione del valore degli immobili stessi.

Decorrenza, Durata e Vacanza Contrattuale

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/03/2025 con scadenza al 29/02/2028 sia per la parte economica che normativa;
- 2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;
- 3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata 3 mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;
- 4) Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata di un punto percentuale (1%) al 01/01/2026 e di un punto percentuale (1%) al 01/01/2027 da sommarsi alla rivalutazione già decorsa nell'anno precedente;
- 5) La base di calcolo per la rivalutazione delle retribuzioni alla scadenza del CCNL sarà la differenza fra la variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi) nel triennio di vigenza e quanto già corrisposto.
- 6) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente CCNL, ai lavoratori cui si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dal mese successivo alla presentazione della piattaforma, se successiva ai tre mesi di cui sopra, un elemento provvisorio della retribuzione.
- 7) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Distribuzione, Efficacia ed Interpretazione del Contratto

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati
- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano all'ente bilaterale l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.



TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale

- 1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
 - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore di organizzazione e/o aziendale;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva nel rispetto dei criteri generali della Contrattazione Collettiva Nazionale la cui valutazione è affidata agli Enti Bilaterali di cui in narrativa.

Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale

- 1) La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.
Costituiscono oggetto della stessa:
 - a) validità ed ambito di applicazione del contratto
 - b) relazioni sindacali
 - c) diritti sindacali
 - d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
 - e) norme comportamentali e disciplinari
 - f) classificazione del personale
 - g) trattamento economico
 - h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
 - i) permessi, aspettative e congedi
 - j) sicurezza sul lavoro
 - k) formazione professionale
 - l) divisori convenzionali per quota oraria e quota giornaliera
 - m) importo del contributo dovuto da imprese e lavoratori all'Ente Bilaterale
 - n) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

Art. 3 - Contrattazione di II Livello

- 1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e performanti:
 - a) trattamenti retributivi integrativi;
 - b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
 - c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
 - d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
 - e) turnazione dei lavoratori;



- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
 - g) assegnazione della Sede di Lavoro;
 - h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativa buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
 - i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
 - j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
 - k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
 - l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
 - m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
 - n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - p) pari opportunità;
 - q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
 - r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
 - s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
 - t) Tirocini formativi e Stage formativi.
- 2) La contrattazione di Il Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
- 3) La contrattazione di Il Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali;
- 4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'Ente Bilaterale, nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
- 5) Gli accordi di Il Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'Ente e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

Art. 4 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

- 1) Le parti ritengono che l'informazione e la consultazione attraverso la condivisione/comunicazione delle informazioni abbia lo scopo di valorizzare le attività, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Informazione Nazionale

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
- 5) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

Informazione Territoriale/Aziendale

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
 - a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
 - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
 - c) le necessità formative;
 - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
 - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
 - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
 - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
 - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
 - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
 - j) il superamento delle barriere architettoniche;
 - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
 - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
 - m) il piano per la formazione non obbligatoria per legge, dell'impresa
 - n) progetti correlati all'introduzione, gestione e controllo dell'Intelligenza artificiale e dei meccanismi o programmi ad essa correlabili;
- 7) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 8) Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa alla RSA e, in mancanza, alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL con cadenza annuale entro la fine del mese di luglio.
- 9) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente



fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

- 10) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 11) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 12) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali

Rappresentanze Sindacali

- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
- 3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
- 4) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 32 ore mensili, fruibili sia su base giornaliera che oraria, ma in misura non inferiore a due ore. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

- 8) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
- 9) Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende di cui alla lettera C. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
- fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
 - fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
- 10) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
- 11) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 12) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
- 13) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 14) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 15) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 16) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 17) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

- 18) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, possono essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 19) Le RSA, nello svolgimento delle funzioni a lui demandate, sono tenute ad informare l'RST nei casi di sottoscrizione di accordi aziendali e di e delle informative di cui negli articoli precedenti

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

- 1) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
- 2) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta ed hanno la titolarità della Contrattazione nelle Imprese prive di RSA.
- 3) Nelle imprese in cui sono presenti le RSA, tutti gli accordi aziendali, le informazioni e le informative ad esse pervenute, sono condivise con le RST
- 4) L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente.

Assemblea

- 1) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro.
- 2) Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
- 3) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
- 4) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 5) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Referendum

- 6) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
- 7) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
- 8) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.



Trattenute sindacali

- 1) I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.
- 2) La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
- 3) Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:
 - Per le Associazioni Datoriali, un contributo di ammontare pari all' 1,5% della paga base conglobata mensile per ciascun a lavoratore, versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice previsto dalle confederazioni datoriali firmatarie del presente CCNL, come di seguito specificato:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	CODICE UNIEMENS
AIFOS	W434
ASSOESERCENTI	W434
CONFIMPRESE ITALIA	W330
FEDERAZIONE IMPRESE	W434
ITALPMI	W434
UNCI	W550 IT10T0503616702CC4870021287
VALITALIA PMI	W434

Per FESICA CONFSAL, un contributo annuale di ammontare pari a 0,5% della paga base conglobata mensile per 12 mensilità, per ciascun a lavoratore, e verrà versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice "W434".

Art. 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Ente Bilaterale

- 1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
- 2) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
- 3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
- 4) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
- l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 5) L'Ente svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- 7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 8) L'Ente può essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

- 9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
- 10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Organismo Paritetico

- 12) Le Parti concordano che gli Enti, nella qualità di Organismo Paritetico, costituiscono lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.
- 13) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.
- 14) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
- 15) L'Ente istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:
 - Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
 - Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
 - Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Ente.

Osservatorio Nazionale

- 16) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.
- 17) A tal fine l'Osservatorio:
 - a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;

- b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
- c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Enti Bilaterali Territoriali

- 18) L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:
- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente e con la Rete Nazionale dei Lavori;
 - e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
 - h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
 - i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
 - j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Finanziamento Ente Bilaterale

- 19) Il contributo mensile da destinare all'Ente che scelto è per 12 mensilità ed è stabilito nella misura indicata nella tabella di seguito, nella stessa è indicata la quota a carico del datore e la quota parte a carico del lavoratore, tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 20) Le prestazioni previste dal sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni. L'Impresa che ometta il versamento delle quote di finanziamento dell'Ente è tenuta a

corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

- 21) L' E.D.R. di cui al comma precedente, non assorbibile, viene corrisposto per 13 mensilità ed incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il trattamento di fine rapporto.
- 22) Le quote vanno versate mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente; le quote riscosse dall'Ente Bilaterale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale.
- 23) L'Ente potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.
- 24) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

Tabella Enti Bilaterali di riferimento

25) Si specificano di seguito gli Enti di riferimento per confederazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L.:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	ENTI	CODICE F24 E IBAN	DATORE DI LAVORO	LAVORATORE
Ai.F.O.S.	O.BI.N.A.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ASSOESERCENTI	E.Bi. P.S.	EBIL	7,00 €	1,50 €
CONFIMPRESE ITALIA	E.B.I.L.	EBIL	7,00 €	1,50 €
FEDERAZIONE IMPRESE	E.B.Da.L. OPN	EBIL	7,00 €	1,50 €
ITALPMI	E.B.I.NA.L.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
UNCI	F.U.E.B.	IT28K0503616702CC4870021056	7,00 €	1,50 €
VALITALIA PMI	E.N.Bi.LAV.	IT24	7,50 €	1,00 €

Commissioni Paritetiche

26) le Parti convengono che sarà costituita una Commissione Paritetica di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, per ognuno degli Enti Bilaterali individuati nel presente CCNL; ogni Commissione avrà sede presso l'Ente Bilaterale di riferimento. La Commissione è composta pariteticamente da 1 o più componenti tra le organizzazioni che hanno costituito l'Ente di riferimento.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente
- b) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- c) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;

- d) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
 - e) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
 - f) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
 - g) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
 - h) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
 - i) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.
- 27) Le parti convengono di costituire un'ulteriore commissione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotata di rispettivo regolamento:
- Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro;

Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive

- 1) Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale;
- 2) Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento;
- 3) La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, anche in modalità telematica.
- 4) L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.
- 5) Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dal Codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

Art. 8 - Fondo Formazione Continua professionale

- 1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico

fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.

- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
 - corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
 - un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
 - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art.9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale

Previdenza Complementare

- 1) È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Assistenza Sanitaria Integrativa MutualMED

- 1) Le parti hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni al fine di garantire a tutti i lavoratori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
- 2) A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
- 3) Per il finanziamento della MutualMED è dovuto un contributo mensile pari ad € 12,00 obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di cui €10,00 (dieci) a carico dell'azienda ed €2,00 (due) a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 (dodici) mensilità.
- 4) I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale, devono essere versati in unica soluzione mediante F24.
- 5) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico; i contributi di cui al comma 4) sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente ccnl.
- 6) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad €40,00 (quaranta/00) lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. L'elemento distinto della retribuzione di cui al presente comma, non assorbibile, incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il trattamento di fine rapporto; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 7) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.
- 8) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio

Trattamenti Integrativi

- 1) Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito.

Welfare Aziendale

- 1) Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale.
- 2) L'utilizzo della piattaforma convenzionata con l'Ente Bilaterale, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti all'Ente da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale.
- 3) le aziende sono tenute, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 200,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo intercorrente dal 1° giugno dell'anno precedente al 31 maggio dell'anno in corso.
- 4) I lavoratori avranno la possibilità di destinare l'importo suddetto al Fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale. Nel caso di assegnazione preventiva del credito welfare si farà riferimento al regolamento aziendale o alla contrattazione di secondo livello.

Art. 10 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali
- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
 - Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
 - Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa
- 5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
- 6) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le

opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e la Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art. 11 - Attività Stagionali

- 1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
- 2) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
 - periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, fiere e mostre;
 - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.
- 3) In ogni caso, tali periodi non possono superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare.
- 4) Altresì, le parti riconoscono la necessità delle imprese che operano in determinate località a prevalente vocazione turistica, individuate dalle Organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo, di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 Ottobre 1963, n. 1525 e come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.
- 5) Pertanto, le parti concordano che i contratti tempo determinato conclusi per le predette necessità siano riconducibili a ragioni di stagionalità e quindi esclusi dalle limitazioni quantitative ex Dlgs 81/2015.
- 6) Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni.
- 7) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 8) La contrattazione di II Livello può prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali, nonché nei periodi di incremento delle attività.

Art. 12 - Appalti

- 1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;
- 2) La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati
- 3) Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti quadri, quelli inquadrati dal 1° al 2° Livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi.

- 4) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:
- Nome e Cognome
 - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
 - Anzianità nell'appalto
 - Ultimi tre cedolini paga
 - situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
 - prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
 - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
 - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
 - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999
 - Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente
 - Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
- 5) l'Impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;
- 6) Nei casi di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;
- 7) Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità;
- 8) Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'Impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'Impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- 9) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;

- 10) il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
- 11) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto;
- 12) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 13 - Patronati

- 1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.
- 2) Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:
 - Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
 - Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le Imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.
 - Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'Impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo

Art. 14 Pari Opportunità

- 1) Le Parti considerano della massima importanza, la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano a adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità:
 - facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;
 - favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
 - migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne;
 - considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione di mansioni.
- 2) Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative.
- 3) Per dare piena attuazione alle azioni su indicate ed alle previsioni contenute nel D.Lgs. 198/2006 e nella Legge 162/2021, le parti si riservano la facoltà di costituire a livello nazionale il Comitato di Garanzia per le pari



opportunità contro ogni forma di discriminazione. Lo stesso sarà composto da componenti rappresentativi di ognuna delle parti firmatarie il presente contratto e resteranno in carica quattro anni.

- 4) Le risorse per il suo funzionamento saranno reperite prioritariamente secondo quanto previsto e disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. 198/2006 e sue ss.mm.ii..

TITOLO II I CONTRATTI DI LAVORO

Art. 15 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Art. 16 - Lavoro a tempo parziale o Part-time

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL, anche in forme di telelavoro o lavoro agile.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:

- **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
 - **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
- 2) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo pieno a quello parziale e viceversa; la forma scritta deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
 - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
 - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;
- 3) Il rapporto a tempo parziale può riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali
- 4) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

- 5) Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi; salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendenti l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%
- 6) L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica);
- 7) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);
- 8) L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "ad horas";
- 9) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
 - comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
 - motivi di studio e/o formazione;
 - esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
 - esigenze personali debitamente comprovate
- 10) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%.
- 11) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.
- 12) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.
- 13) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

Art. 17 - Lavoro a Tempo Determinato

- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;

- 2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.
- 3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa ovvero nei termini previsti dalla vigente normativa; al lavoratore deve essere sempre consegnato contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro copia del modello UNILAV
- 4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
 - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
 - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
 - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi; nel computo non vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato, se il lavoratore somministrato è assunto a tempo indeterminato presso l'agenzia di somministrazione.
- 6) Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:
- attività connesse a campagne vendita in showroom, o presso negozi stagionali o temporary store
 - partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere
 - attività a carattere stagionale o straordinario
 - attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati ovvero in appalto in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici
 - aperture nuove di unità produttive o di punti vendita, ristrutturazione o espansione della superficie di produzione e/o di vendita;
 - lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti in processi legati allo sviluppo ed integrazione e armonizzazione della IA nell'organizzazione aziendale e nell'interfaccia uomo-macchina;
 - lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ricerca, sviluppo e attuazioni di modelli green;
 - lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ristrutturazione aziendale al fine di acquisire le caratteristiche necessarie per perseguire la Certificazione Parità di Genere o le Certificazione Etica;

- attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati ovvero in appalto in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici;
 - in tutti i casi individuati espressamente nella contrattazione integrativa
- 7) Si prevede inoltre, come da normativa vigente la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di “*deroga assistita*” presso le sedi preposte.
- 8) Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite massimo così come dettagliato in tabella:

dipendenti unità produttiva	Lavoratori a TD
Fino a 5	5
da 6 a 9	7
da 10 a 15	9
da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

- 9) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all’indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata
- 10) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 11) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.
- 12) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:
- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
 - per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
 - per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
 - per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell’articolo “Attività Stagionali”;
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali;
 - per i lavoratori assunti con specifiche professionalità così come dettagliati al precedente comma 6;
 - per l’assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 13) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso imprese nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- 14) Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all’ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

BM

AS

Giuseppe

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- 15) A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
- 16) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con medesima qualifica. Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di Lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.
- 17) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in mater.

Art. 18 Lavoratori Studenti

- 1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando periodi di intervallo dei percorsi scolastici, la contrattazione integrativa potrà prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, stabilendo eventuali parametri per la loro effettiva computabilità nonché il compenso tenuto conto del ridotto contributo professionale che può apportare un lavoratore che non abbia ancora completato l'iter formativo.

Art. 19 - Lavoro somministrato

- 1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Ente (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad **agenzie autorizzate (somministratori)** iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.
- 2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la **forma scritta**, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.
- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi".
- 6) Vengono esclusi dal calcolo della soglia-limite del 30% applicabile al rapporto tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice:
- i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro;

- i lavoratori di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs n. 81/2015, tra i quali rientrano ad es. (i) i lavoratori impiegati in sostituzione di lavoratori assenti, (ii) in start-up, (iii) nella realizzazione di specifici spettacoli e programmi audiovisivi, (iv) nello svolgimento di attività stagionali, (v) oltre ai lavoratori di età superiore ai 50 anni, etc.
- 7) I limiti di durata generalmente previsti per il rapporto di lavoro a tempo determinato non si applicano al rapporto di lavoro tra Agenzia per il Lavoro e Lavoratore qualora quest'ultimo sia un soggetto disoccupato che, da almeno 6 mesi, fruisca di trattamenti di disoccupazione o appartenente a categorie particolarmente svantaggiate.
 - 8) I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.
 - 9) È comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per:
 - 2 (due) lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 15 (quindici) dipendenti, e per 6 (sei) lavoratori complessivamente fra contratti a tempo determinato o somministrazione;
 - 5 (cinque) lavoratori nelle unità produttive che occupano da 16 (sedici) a 30 (trenta) dipendenti
 - 10) Sono esclusi dal limite percentuale di cui al sesto comma i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
 - 11) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
 - 12) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.
 - 13) La durata della somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere i 24 mesi, anche qualora il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.
 - 14) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
 - lavoratori in mobilità;
 - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati
 - 15) L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
 - 16) Analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale.
 - 17) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 20 - Lavoro intermittente

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente prestazioni, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni.



- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, **oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione"**, i seguenti elementi:
- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
 - luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
 - indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l' esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
 - eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
- con lavoratori di **età inferiore a 24 anni** (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età **superiore a 55 anni**;
 - per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.
- 4) Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- 5) La contrattazione di II Livello può determinare, in via esemplificativa e non esaustiva, come discontinue ed intermittenti, le seguenti attività:
- Merchandiser, Promoter
 - Attività di carico e scarico merci in magazzino
 - Attività di controllo flussi di ingresso ed uscita
 - Commessi, fattorini, camerieri
 - Traduttori simultanei in occasione di trattative commerciali
 - Attività di project work
 - Attività di supporto/servizi in occasione di eventi e spettacoli pubblici.
- 6) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.
- 7) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con la medesima impresa **per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari**; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- 8) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.
- 9) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL.
- 10) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa.

- 11) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere “alla chiamata” costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo.
- 12) I “Trattamenti Integrativi” previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell’Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all’Ente per l’acquisizione del diritto ai “Trattamenti Integrativi”.
- 13) L’impresa è tenuta ad informare in sede di verifica periodica e comunque le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull’andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
- 14) Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell’organico dell’impresa, ai fini dell’applicazione di normative di legge, in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre precedente.
- 15) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso Imprese nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell’orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
 - da parte degli Imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
 - da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Art. 21 - Collaborazioni

- 1) Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all’orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali.
- 2) La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II Livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi.
- 3) Le parti interessate, al fine di attestare l’assenza dei requisiti di “prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro”, possono presentare istanza anche alla Commissione di Certificazione istituita presso l’Ente Bilaterale; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Art. 22 - Apprendistato

Qualificazione del rapporto contrattuale



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'BM', a stylized signature, a signature that looks like 'Giuseppe', a signature that looks like 'Luca', and a signature that looks like 'W'. There are also some other marks and initials scattered around.

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- 2) Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione
- 3) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:
 - a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;
 - b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi;

Tipologie di apprendistato

- 4) Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) contratto di apprendistato professionalizzante;
 - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 5) Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

Apprendistato professionalizzante

- 1) Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- 2) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).
- 3) Area d'inquadramento professionale e trattamento economico:

Durata complessiva	livello	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	4 e 3	12 mesi 80%	12 mesi 85%	12 mesi 90%
36 mesi	6 e 5	12 mesi 80%	12 mesi 85%	12 mesi 90%
30 mesi	7	10 mesi 80%	10 mesi 85%	10 mesi 90%

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

- 6) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
- 7) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).
- 8) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
- 1° anno: 50%;
 - 2° anno: 50%;
 - 3° anno: 65%;
- 9) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale,; in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.
- 10) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, **oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione"**:
- della prestazione oggetto del contratto;
 - del periodo di prova;
 - del livello di inquadramento;
 - la qualifica che potrà essere acquisita;
 - la durata del periodo di apprendistato;
 - il piano formativo individuale.
- 11) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

BM

AO

Giulio

SA
A
K
W

12) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso

Durata

13) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento	Durata
Livello 2	36 mesi
Livello 3	36 mesi
Livello 4	36 mesi
Livello 5, 6, 7	24 mesi

14) In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Orario di lavoro

15) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e s.m.i. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

16) È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Retribuzione:

1) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:

Livello	Durata	1° periodo		2° periodo		3° periodo	
		12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
Tutti i livelli	36 mesi	12 mesi	85%	12 mesi	90%	12 mesi	95%
5°, 6°, 7° livello*	24 mesi	8 mesi	85%	8 mesi	90%	8 mesi	95%

2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

3) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Proporzione numerica

4) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

- 5) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 6) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato.

Obblighi del datore di lavoro

- 7) il datore di lavoro ha l'obbligo di:
 - a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
 - c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
 - d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
 - e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
 - f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
 - g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.
- 8) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
 - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 9) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Trattamento normativo

- 1) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

Formazione

- 1) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 per i livelli 3 e 4, 60 per i livelli 5,6 e 7.
- 2) Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 3) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.
- 4) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
- 5) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 6) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico- professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.
- 7) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 8) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a) comportamenti relazionali;
 - b) comunicazione;
 - c) organizzazione del lavoro;
 - d) disciplina del rapporto di lavoro;
 - e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
- 9) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro

dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
- f) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;

10) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Apprendistato stagionale

- 1) Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative.
- 2) Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 3) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
- 4) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.
- 5) La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.
- 6) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.
- 7) L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali.
- 8) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per 6 e 7 livello (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno).
- 9) Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:
 - 1° anno/stagione 70%
 - 2° anno 80%
 - 3° anno 90%

Art. 23 - Tirocinio (Stage)

- 1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
- 2) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e Impresa, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.
- 3) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II° Livello.
- 4) Fermo restando che nell'impresa non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

Art. 24 - Contratto PAL (Politica Attiva Lavoro)

- 1) Le Parti concordano che la finalità della presente tipologia contrattuale sia quella di favorire l'inserimento ed il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. I datori di lavoro hanno la possibilità di stipulare contratti di lavoro con la tipica finalità di politica attiva attraverso la disciplina speciale del Contratto PAL che rappresenta un'assunzione con formazione.
- 2) Il contratto di assunzione PAL è da intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e prevede l'erogazione di una specifica formazione professionale per almeno 80 ore nel primo biennio di lavoro.
- 3) Le parti, durante il periodo di prova, sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 4) Per l'assunzione con Contratto PAL è prevista la forma scritta ed è possibile per tutte le mansioni contrattuali dei livelli di assunzione che vanno dal V al II unitamente alla sottoscrizione del piano formativo individuale che deve essere consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione.
- 5) Il datore di lavoro può assumere personale con il Contratto PAL nel caso in cui risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale alla data dell'assunzione ed in costanza di versamenti almeno per la durata del periodo di riduzione del trattamento economico corrisposto al lavoratore assunto con tale tipologia di contratto.
- 6) Per il monitoraggio, controllo e verifica delle finalità formative dell'assunzione, entro 30 (trenta) giorni dalla stessa, il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere il piano formativo a mezzo PEC all'Ente Bilaterale e di autocertificare di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 7) Il piano formativo è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale entro 7 (sette) giorni lavorativi.
- 8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore.
- 9) Non è possibile l'assunzione di personale con Contratto PAL nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.

- 10) Ad esclusione dei casi previsti dal precedente comma, il lavoratore assunto con Contratto PAL ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
- I primi 12 mesi al 80% della retribuzione base del livello di inquadramento;
 - Dal 13° mese al 24° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento;
 - Dal 25° mese alla retribuzione base del livello di inquadramento.
- 11) L'assunzione con il Contratto PAL non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Art. 25 - Assunzione

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

- 1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
- a) la tipologia del contratto di assunzione;
 - b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro)
 - e) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
 - f) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
 - g) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL
 - h) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL
 - i) indicazione del CCNL applicato (*inserire il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico
 - j) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL
 - k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di lavoro a turni, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche
 - l) l'accettazione di clausole elastiche
 - m) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
 - n) le altre eventuali condizioni concordate
- 2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Documenti e visite (*preassuntive o idoneità alla mansione*)

- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
 - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
 - c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - d) accettazione della lettera di assunzione;
 - e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

- 4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
- 5) L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'Impresa anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.
- 6) L'Impresa può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Impresa richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Periodo di Prova

- 1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova.
- 2) Il periodo di prova per essere attuato deve risultare da atto scritto
- 3) La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo di prova in giorni di Calendario
Quadro	(180) giorni
Livello I	(180) giorni
Livello II	(120) giorni
Livello III	(120) giorni
Livello IV	(90) giorni
Livello V	(90) giorni
Livello VI	(90) giorni
Livello VII	(30) giorni

BM

AS

Giuseppe

K^A

W

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 
- 4) Il periodo di prova convenuto tra le parti, ritenendo necessario un periodo minimo per la corretta valutazione della preparazione, delle attitudini e della mansione da svolgere, non potrà avere una durata effettiva inferiore al 30% della durata massima prevista dal presente CCNL.
 - 5) In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova dovrà essere riproporzionato alla durata effettiva del contratto ed ai sensi della normativa vigente e non potrà superare il limite massimo fissato dalla stessa norma.
I contratti a tempo determinato pari o superiori a 12 mesi, alla fine del periodo di prova, sono parificati al lavoro a tempo indeterminato.
 - 6) Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
 - 7) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
 - 8) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.
 - 9) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
 - 10) Non è assoggettabile ad un nuovo periodo di prova il lavoratore dipendente che viene riassunto entro due anni, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio e superato il periodo di prova.

Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.
- 2) Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'oraria contrattuale di lavoro.
- 3) Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Impresa o di parti di essa, la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
- 4) Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.
- 5) I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale;
- 6) Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore di straordinario per il monte ore maturate e non compensate.
- 7) La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati



- 8) L'utilizzo dell'Istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'Impresa solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:
- Inizio
 - Termine
 - Orario richiesto ai lavoratori
- 9) L'Impresa può consentire l'elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e di riduzione della pausa pranzo, fino a 30 minuti; in entrambe le possibilità il recupero è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

Art. 28 - Orario ordinario di lavoro multi periodale

- 1) Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle imprese di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale
- 2) L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
- 3) Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

Art. 29 Reperibilità

- 1) La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa, per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.
- 2) Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.
- 3) Il lavoratore, che accetti mediante atto scritto l'istituto della reperibilità, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'80% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.
- 4) Le ore di intervento effettuate in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni poiché considerate orario di lavoro straordinario.
- 5) Tramite specifico regolamento aziendale si dovranno definire le modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei. Tale regolamento dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a 12,00 euro, in



aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.

- 6) La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Art. 30 - Banca Ore

- 1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.
- 2) Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato
- 3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.
- 4) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.
- 5) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.
- 6) Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.
- 7) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.
- 8) Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA e, in assenza, con le RST delle parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 31 Banca Ore Formazione

- 1) Nelle imprese che erogano formazione non rientrante in quella prevista obbligatoriamente per legge, le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale non obbligatoria ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori.
- 2) La formazione erogata in attuazione del presente articolo può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal CCNL di I Livello e/o II Livello, con la previsione di un piano formativo per singolo lavoratore o gruppo di essi.
- 3) Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi.
- 4) Nelle imprese che non prevedono l'erogazione della formazione non obbligatoria non può essere attivata la Banca Ore Formazione; in tal caso, le ore di permesso (ROL) e le ore ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse, restano disciplinate come previsto nell'articolo inerente.
- 5) In caso di attivazione della Banca Ore Formazione i permessi ivi confluiti vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al terzo comma, dal datore di lavoro per l'erogazione della formazione preventivamente approvata durante il normale orario di lavoro.



- 6) In assenza di formazione erogata e quindi nel caso di mancato utilizzo delle ore di permesso della Banca Ore Formazione nei 12 mesi successivi, le stesse devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%.
- 7) Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruite e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga.
- 8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione.
- 9) Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permesso, ad esclusione delle ulteriori già previste dal presente CCNL od originate da fonte legislativa.

Art. 32 - Disciplina delle mansioni e mutamento Jolly

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- 2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- 3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
- 4) Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.
- 5) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
- 6) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi.
- 7) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "de facto".

- 8) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art. 33 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

- 1) Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di II Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.
- 2) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di II livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.
- 3) Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%
- 4) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

- 1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile
- 2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi
- 3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.

Art. 35 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale

- 1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (*Orario di lavoro*). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
- 2) Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore
- 3) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - eventi particolari, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA e, in mancanza, alla RST.
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.

- 5) È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
- 6) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
- 7) È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro; al lavoratore può essere richiesto di incrementare il suo orario di lavoro per un massimo del 50%.
- 8) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- 9) Per il lavoro straordinario, notturno, supplementare e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

Lavoro straordinario diurno feriale	25%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro straordinario festivo	65%
Lavoro straordinario notturno festivo	75%

- 10) Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
- 11) In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

Art. 36 - Riposo settimanale - Festività

- 1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti; sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- 2) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorative nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.
- 3) Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:
 - 1) Capodanno 1° gennaio;
 - 2) Epifania 6 gennaio;
 - 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
 - 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
 - 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
 - 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
 - 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
 - 8) Ognissanti 1° novembre;



- 9) Immacolata Concezione 8 dicembre;
 - 10) S. Natale 25 dicembre;
 - 11) S. Stefano 26 dicembre;
 - 12) Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro
- 4) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.
 - 5) Per la festività del 4 novembre, giornata dell'Unità nazionale e delle Forze armate, la cui celebrazione, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della legge n. 54/1977, è stata spostata alla prima domenica del mese, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.
 - 6) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione.
 - 7) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
 - 8) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.

Art. 37 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 32 (trentadue) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.
- 4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, di cui al successivo articolo, e devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione) entro i 12 mesi successivi;
- 5) È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione;
- 6) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.
- 8) I permessi, nei casi di monetizzazione, sono pagati con la normale retribuzione attualizzata.
- 9) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in

occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

- 10) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
 - persona entro il secondo grado di parentela anche non convivente e primo grado di affinità;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 11) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.
- 12) Il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.
- 13) Il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
- 14) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 16 (sedici) ore di permessi retribuiti all'anno per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, da comprovare attraverso idonea certificazione medica; tali permessi non sono né monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione e non possono essere tradotti in Banca ore Formazione.
- 15) Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.
- 16) Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.
- 17) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 2(due) giorni ad evento nel caso di decesso del suocero/a ed a 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di Nascita o Adozione di un figlio
- 18) Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.
- 19) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi
- 20) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- 21) In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 38 - Permessi studio (retribuiti)

- 1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.



- 2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- 3) Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.
- 4) La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di aumentare la percentuale di lavoratori contemporaneamente assenti;
- 5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami
- 6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi
- 7) I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
- 8) I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.
- 9) I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

Art. 39 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)

- 1) Durante il periodo di congedo per maternità, sia anticipata che obbligatoria, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione posta a carico dell'INPS, calcolata secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa e anticipata dal datore di lavoro, e ad un'integrazione da parte del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità INPS non raggiunga già un importo superiore.
- 2) Il diritto al congedo tra la data presunta del parto ed il parto e per i tre mesi successivi è riconosciuto anche al lavoratore padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante questo periodo è riconosciuto al padre lo stesso trattamento normativo, le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
- 3) La lavoratrice è tenuta a fornire al datore di lavoro, nei tempi con lo stesso concordati, la domanda di congedo per maternità presentata telematicamente all'INPS e inoltre entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o eventuale dichiarazione sostitutiva.
- 4) In caso di aborto spontaneo o terapeutico, la dipendente deve produrre, entro giorni 15, il certificato medico rilasciato dall'Ufficio Sanitario dell'A.S.L. oppure da un medico di fiducia.
- 5) In base all'art.2 del D.Lgs.119/2011 la lavoratrice, in caso di aborto nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla

sua salute.

- 6) È previsto inoltre dalla normativa vigente un periodo di Congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni, elevabili a 20 in caso di parto plurimo, fruibili dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 successivi anche in via non continuativa.
- 7) Il trattamento economico previsto per il congedo obbligatorio di paternità è a carico dell'INPS ed è pari al 100% della retribuzione ed è corrisposta con le modalità previste per l'indennità di maternità.
Per poterne fruire il lavoratore dovrà presentare comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni, e con l'indicazione precisa dei giorni in cui intende fruire del congedo.
- 8) Durante i periodi di congedo per maternità la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.
- 9) I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e per tutti gli effetti
- 10) contrattuali previsti comprese le mensilità aggiuntive, le ferie ed il trattamento di fine rapporto.

Art. 40 - Congedo Parentale (Retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., il lavoratore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.
- 3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 5) I congedi parentali non possono eccedere complessivamente il limite di 10 mesi, salvo specifiche accezioni previste dalla vigente normativa ed in particolare:
 - a. terminato il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. dalla la nascita del figlio spetta al lavoratore padre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette mesi secondo quanto disciplinato dalla vigente normativa.
- 6) Per i periodi di congedo parentale è dovuta fino al dodicesimo anno di vita del bambino, e sino ad un massimo di 6 mesi complessivi tra i genitori, un'indennità a carico dell'INPS pari al 30%, percentuale elevata entro i sei anni di vita del bambino, come accaduto negli ultimi anni con le manovre finanziarie all'80% per una durata da 1 mese a 3 mesi. Queste condizioni di maggior favore non ad oggi strutturali per cui essendo oggetto di previsioni a valenza annuale debbono essere verificate ante fruizione. Oltre i primi sei mesi l'indennità spetta solo al ricorrere del requisito economico previsto dalla vigente normativa;
- 7) I periodi di congedo parentali sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementari.
- 8) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.



Art. 41 - Congedo Matrimoniale (Retribuito)

- 1) Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
- 2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.
- 3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
- 4) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.
- 5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.
- 6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.
- 7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

Art. 42 - Ferie

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.
- 2) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
- 3) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro
- 4) Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 5) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruite entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione
- 6) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.
- 7) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).
- 8) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
- 9) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale
- 10) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 43 – Banca ferie solidali

- 1) In ogni impresa può essere istituita la banca delle ferie solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso;
- 2) La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali
- 3) Le ferie solidali possono essere utilizzate da:
 - Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
 - Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 4) La richiesta di utilizzo delle ferie solidali può essere avanzata per un massimo di 15 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte;
- 5) A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'impresa comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ferie solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere a carattere solidale.

Art. 44 - Congedo per malattia figli (Non retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.
- 2) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.
- 3) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

Art. 45 - Congedi (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
 - persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.



- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato
- 8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
- 13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

Art. 46 - Congedi per formazione (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 47 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

- 1) In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
- 2) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra

Art. 48 - Tossicodipendenza ed etilismo

- 1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
- 2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi
- 3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione
- 4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.
- 5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
- 6) Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
- 7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

Art. 49 - Ritiro della patente di guida

- 1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi che non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
- 2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso

Art. 50 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

- 1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali

- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione"
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile)
- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda
- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro
- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.



- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 17) Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*.
- 18) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 19) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 20) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 21) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa
- 22) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 23) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 24) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.
- 25) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 26) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 27) Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
- 28) Alla contrattazione di II Livello è demandata:
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

29) In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

30) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 51 - Trasferimento

- 1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.
- 2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
- 3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
- 4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
- 5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
- 7) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

Art. 52 - Trasferta

- 1) Ai lavoratori incaricati di svolgere il loro servizio al di fuori della sede, dell'azienda, del cantiere per cui sono stati assunti o dove sono stati effettivamente trasferiti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute nell'interesse del datore di lavoro.
- 2) Il rimborso per i pasti e il pernottamento sarà regolato come segue:
 - a. Il rimborso per il pasto di pranzo è previsto quando il lavoratore è inviato in trasferta a una distanza superiore ai 40 km dalla sede, dall'azienda, dal cantiere per cui è stato assunto o trasferito.
 - b. Il rimborso per il pasto serale spetta al lavoratore che, utilizzando i mezzi di trasporto ordinari o quelli forniti dall'azienda, non può rientrare a casa entro le 21 o entro un orario successivo a quello in cui rientrerebbe partendo dalla sede o dall'azienda di origine, al termine dell'orario di lavoro normale.
 - c. Il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per esigenze di servizio utilizzando i mezzi di trasporto ordinari o quelli forniti dall'azienda, non può rientrare a casa entro le 22. Tuttavia, tale rimborso non sarà erogato se risultasse in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sostenuto spese per il pernottamento nell'interesse del datore di lavoro.

- 3) Il rimborso per il pasto di mezzogiorno è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non può rientrare nella sede o nell'azienda di origine e consumare il pasto utilizzando i mezzi di trasporto ordinari o quelli forniti dall'azienda.
- 4) Non sarà previsto il rimborso delle spese per i pasti se il lavoratore può usufruire dei servizi offerti dall'azienda, come buoni pasto, accordi con ristoranti o se può consumare il pasto presso la mensa aziendale o quella del cliente presso cui è stato assegnato a lavorare. In quest'ultimo caso, se la spesa è superiore a quella della mensa di provenienza, verrà rimborsata la differenza.
- 5) Gli importi dei rimborsi saranno conformi alle politiche aziendali vigenti.
- 6) Le effettive spese di viaggio relative ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno anticipatamente coperte dalla stessa. Saranno inoltre erogati anticipi adeguati alle spese vive previste, indispensabili per portare a termine la trasferta, e il saldo verrà effettuato congiuntamente al pagamento della retribuzione.
- 7) In alternativa alla pratica di rimborso delle spese delineata in precedenza, è consentita la possibilità, anche in maniera parziale, di adottare un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto (sia meridiano che serale) e per il pernottamento. Tale modalità prevede l'erogazione di importi fissi specifici per ciascuna di queste voci.
- 8) L'adozione di questa alternativa comporta che, anziché rimborsare le spese effettive sostenute, si opti per l'assegnazione di un importo prestabilito per coprire i costi associati ai pasti e al pernottamento durante le trasferte.
- 9) È importante sottolineare che gli importi fissati per l'indennità di trasferta dovranno essere definiti con chiarezza e trasparenza, garantendo una compensazione adeguata e proporzionata alle reali esigenze dei dipendenti in movimento.
- 10) Questo approccio semplifica la gestione delle spese di trasferta, offrendo una soluzione forfettaria che semplifica la contabilizzazione e riduce la necessità di documentazione dettagliata delle spese effettive. Resta comunque fondamentale mantenere un equilibrio equo e giusto per entrambe le parti coinvolte, lavoratore e datore di lavoro.

Indennità	Importo
Trasferta intera	44,47
Quota per il pasto meridiano o serale	10,00
Quota per il pernottamento	24.47

- 11) Ulteriori trattamenti integrativi dovranno essere stabiliti in fase di contrattazione di II livello, da recepire entro 6 mesi dall'applicazione della presente contrattazione collettiva.
- 12) Il sostenimento delle spese di trasferta e rappresentanza deve essere effettuato con metodi tracciabili; in via esemplificativa e non esaustiva: carta di credito, bancomat o bonifico bancario.
- 13) La documentazione di sostenimento delle spese dovrà essere adeguatamente raccolta e conservata per almeno 5 anni;
- 14) La rendicontazione dovrà essere chiara e contenere l'indicazione dettagliata.

TEMPO DI VIAGGIO












- 1) Al fine di garantire che il normale orario di lavoro sia mantenuto presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, i dipendenti inviati in trasferta (escluso il personale direttivo) ricevono una compensazione per il tempo di viaggio, previamente approvata dall'azienda e basata sui mezzi di trasporto autorizzati per raggiungere la destinazione e tornare indietro. Questo compenso è strutturato come segue:
 - a) Durante il periodo corrispondente all'orario di lavoro giornaliero standard nello stabilimento o cantiere di provenienza, viene corrisposta la normale retribuzione.
 - b) Per le ore che superano il normale orario di lavoro menzionato al punto a), viene corrisposto un importo equivalente all'75 per cento, escludendo qualsiasi sovrattassa prevista dall'articolo sul lavoro straordinario, notturno e festivo.
- 2) È essenziale comunicare il tempo impiegato per il viaggio all'azienda per garantire la verifica e l'erogazione della compensazione. Inoltre, la contrattazione aziendale ha la facoltà di considerare la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o dell'aspetto economico associato a questa attività.
- 3) Al lavoratore che non accetta la trasferta, qualora essa prevista all'atto dell'assunzione, l'azienda potrà contestare per iscritto la mancanza quale ipotesi di grave insubordinazione e la presente disposizione si intende parte integrante del codice disciplinare. In caso di mancate valide giustificazioni nei termini previsti, la società può procedere al licenziamento per insubordinazione nei confronti del dipendente che ha rifiutato la trasferta per giusta causa ex art. 2119 c.c..

Art. 53 – Rimborso chilometrico

- 1) L'azienda riconosce al lavoratore, che utilizza il proprio mezzo di locomozione per svolgere attività di servizio, un'indennità giornaliera o chilometrica. L'importo e le condizioni di tale indennità devono essere concordati tra le parti e formalizzati mediante un accordo scritto.
- 2) Il sostenimento delle spese di trasferta e rappresentanza deve essere effettuato con metodi tracciabili; in via esemplificativa e non esaustiva: carta di credito, bancomat o bonifico bancario.
- 3) La documentazione di sostenimento delle spese dovrà essere adeguatamente raccolta e conservata per almeno 5 anni;
- 4) La rendicontazione dovrà essere chiara e contenere l'indicazione dettagliata.

Art. 54 - Trasfertismo

- 1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera "occasionale" ma "strutturale o per contratto".
- 2) rientrano in questa disciplina i lavoratori *per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:*
 - la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);
 - lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
 - la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta.

- 3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;

Art. 55 - Distacco

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Art. 56 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi
- 2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità
- 3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.
- 4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
- 5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa;
- 6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

- 7) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
 - 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni
 - 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni
- 8) In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi
- 9) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
- 10) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:
- 11) Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- 12) Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità pari al 75% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 90 giorni.
- 13) Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere l'85% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 14) in caso di gravi patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera l'azienda integrerà l'indennità erogata dall'INPS fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- 15) Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.
- 16) Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.

Art. 57 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
- 2) La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
- 3) Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica pubblica, il periodo di aspettativa generica, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, è prorogato fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
- 4) La proroga del periodo di aspettativa di cui al precedente comma è esteso alle patologie per le quali sarà riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle A.S.L.
- 5) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 6) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale



Art. 58 - Lavoratori affetti da tubercolosi

- 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
- 2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa
- 3) le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione
- 4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti

Art. 59 - Malattia e Infortunio sul lavoro

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione
- 3) In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.
- 4) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL e fino alla guarigione clinica, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari 100% della retribuzione.
- 5) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 6) Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto, durante il quale non matura alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio, dal 180° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.
- 7) La richiesta, di cui al precedente comma, deve essere presentata all'impresa entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto unitamente a idonea documentazione comprovante il perdurare dello stato di inabilità temporanea assoluta per il periodo di aspettativa.

Art. 60 - Divise, camici

- 1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Impresa;
- 2) Altresì, è a carico dell'Impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari;
- 3) Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.

- 4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.
- 5) Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro.

Art. 61 - Assistenza Legale

- 1) Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio. Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

Art. 62 - Divieto di concorrenza

- 1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
- 2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

Art. 63 - Risarcimento danni

- 1) Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
- 2) Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.
- 3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo

Art. 64 - Codice disciplinare

- 1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
 - osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - svolgere tutti i compiti che lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
 - osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare qualsiasi notizia o informazione che riguardi l'Impresa e/o i suoi utenti e, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
 - evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;

- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

- 2) I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:
1. il rimprovero verbale;
 2. il rimprovero scritto;
 3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
 4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
 5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto

- 3) Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7(sette) giorni:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti o titolari/dirigenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;

- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:

- per gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;
- per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- mancato rispetto della clausola di riservatezza, diffusione o divulgazione di dati sensibili, strategie aziendali o di scelte organizzative e/o politiche dell'Ente o di suoi utenti;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.








- 4) Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'Impresa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

- 5) Non possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con assistenza di una O.S..
- 6) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 7) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
- 8) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

Art. 65 - Preavviso

- 1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente
- 2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri	3 mesi	4 mesi	5 mesi
Livello I e II	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Livello III e IV	45 giorni	2 mesi	3 mesi
Livello V e VI	1 mese	45 giorni	2 mesi
Livello VII	20 giorni	15 giorni	10 giorni

- 3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia.
- 5) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 66 - Preavviso attivo

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.

- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.
- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:
 - dati del lavoratore;
 - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
 - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
 - dati del datore di lavoro;
 - settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
- 5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.
- 6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

TITOLO IV LE RETRIBUZIONI

Art. 67 - Retribuzioni

- 1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
- 2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
- 3) Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento
- 4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio
- 5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26"
- 6) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali
- 7) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso



agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;

Art. 68 – Retribuzioni d’inserimento

- 1) Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di professioni rientranti nelle aree 6 5 4 3 2 qualora quest’ultimo abbia un’esperienza professionale pregressa inferiore ai 4 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le “retribuzioni d’inserimento”, ridotte rispetto all’area ordinaria di inquadramento come di seguito indicato:
 - primo periodo 6 mesi: 10%
 - secondo periodo 6 mesi: 7,5%
 - terzo periodo 6 mesi: 5%
 - quarto periodo 6 mesi: 2,5%
- 2) Il valore economico della riduzione dovrà essere destinato a favore delle attività formative professionalizzanti e/o in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
- 3) Le attività formative saranno svolte presso Ente bilaterale di riferimento.

Art. 69 – Retribuzioni Start-up

- 1) L'ambito delle retribuzioni per il personale coinvolto nell'avvio di nuove aziende o di un'attività è un elemento cruciale per promuovere l'innovazione, l'occupazione e la crescita economica. Le retribuzioni ridotte rappresentano uno strumento flessibile e strategico per sostenere le start-up in fase iniziale. In questo contesto, è fondamentale comprendere le dinamiche e le ragioni che guidano l'applicazione di tali politiche retributive.
- 2) È importante sottolineare che queste retribuzioni ridotte si applicano universalmente a tutto il personale, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore di attività della start-up. Questo approccio uniforme contribuisce a mantenere l'equità tra i dipendenti e a sostenere la coesione interna.
- 3) Benefici e Sfide delle Retribuzioni Ridotte per Start-up:
 - Benefici:
 - Incentivare l'Innovazione: Riducendo i costi del lavoro iniziali, le start-up possono concentrare risorse cruciali sull'innovazione e lo sviluppo.
 - Attrazione di Talenti: Le retribuzioni ridotte possono essere un incentivo per i professionisti che desiderano partecipare alle prime fasi di un progetto imprenditoriale.
 - Sfide:
 - Equilibrio con la Stabilità Finanziaria: Trovare il giusto equilibrio tra incentivare i dipendenti e garantire loro una stabilità finanziaria può essere una sfida critica.
 - Gestione delle Aspettative: È essenziale gestire apertamente le aspettative dei dipendenti in merito alle retribuzioni ridotte e comunicare chiaramente il piano di crescita e le prospettive future.
- 4) In conclusione, le retribuzioni ridotte per le start-up sono una pratica strategica che può contribuire al successo e alla sostenibilità delle nuove imprese. La flessibilità in termini di retribuzioni può essere un potente strumento per costruire team altamente motivati e guidare l'innovazione necessaria per il successo a lungo termine.
- 5) E' riconosciuta la facoltà di applicare le suddette riduzioni, per il primo anno:

decorrente dalla data di prima assunzione secondo i parametri di seguito stabiliti:

- primo periodo 6 mesi: 8%
- secondo periodo 6 mesi: 4%

Art. 70 - Mensilità Supplementari

Tredicesima Mensilità

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del Mese di dicembre;
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni
- 3) La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

Quattordicesima Mensilità

- 1) In coincidenza con la mensilità di giugno e di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
- 2) Ai fini del computo della quattordicesima mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della normale retribuzione di cui all'art.24, spettante all'atto della corresponsione.
- 3) Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati

Premio di risultato

- 1) In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
- 2) Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.

Art. 71 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 15 del mese successivo.
- 2) Ove tale data coincidesse con la Domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 16 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto conguaglio fiscale
- 3) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.



- 4) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e ss.mm.ii. potrà presentare all'Impresa i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 72 - Trattamento di fine rapporto

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.
- 2) La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.;
- 3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
 - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i..
- 4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.
- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 73 - Salute e Sicurezza sul lavoro

- 1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.
- 2) Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione
- 3) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
- 4) Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLS).



Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- 5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.
I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
- 6) il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 7) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
- nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
 - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 8) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
- 9) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
- 10) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 11) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 12) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
- 13) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 14) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.
- 15) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 16) Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate

- 17) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;
- 18) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16
- 19) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
- 20) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 21) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.
- 22) Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi al Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro all'Ente Bilaterale anche per quanto attiene la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) in favore delle Imprese che applicano il presente CCNL e aderenti all'Ente Bilaterale.

Stress lavoro-correlato

- 23) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.
- 24) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.
- 25) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).
- 26) In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).



Mobbing e Straining

- 27) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Impresa.
- 28) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.
- 29) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa
- 30) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili
- 31) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

Art.74 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
- 4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – PAGHE NAZIONALI

SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 75 – Classificazione del personale

In funzione delle mansioni svolte, delle competenze possedute e dell'esperienza acquisita, il dipendente è inquadrato in uno dei livelli indicati di seguito. La classificazione viene effettuata sulla base delle descrizioni generali, delle specificazioni dei profili professionali e degli esempi. Questi ultimi sono indicativi della figura professionale e sono quindi formulati in termini standard.

Quadro

Rientrano in questo livello i lavoratori con responsabilità gestionale, anche come preposti, di un'attività, un ufficio o una struttura aziendale e/o di coordinamento e supervisione di lavoratori di livello inferiore che, oltre alle caratteristiche indicate nella descrizione del I livello e ad avere esperienza acquisita attraverso il prolungato esercizio delle funzioni, svolgano attività altamente specializzate e cruciali per lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Esempi:

- a. lavoratori con specializzazione tecnica o amministrativa, con capacità decisionali e autonomia di iniziativa, poteri gestionali, anche se limitati a determinate attività o servizi;
- b. lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e alta specializzazione, comportanti decisioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, applicando tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, secondo direttive generali impartite dai dirigenti;
- c. responsabile di sede, filiale o cantiere;
- d. capo commessa con coordinamento del gruppo di lavoro;
- e. responsabile di laboratorio o di progetto di ricerca.

Primo livello

Rientrano nel primo livello i lavoratori che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità delegate. Svolgono funzioni di indirizzo e controllo che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con la necessaria autonomia nell'ambito delle materie di propria competenza, e che sono responsabili dei risultati conseguiti.

Esempi:

- a. lavoratori con elevata competenza tecnica o amministrativa che operano in autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnatigli;
- b. capo contabile;
- c. responsabile di reparto;
- d. responsabile del sistema della qualità;

- e. controller contabile, amministrativo o tecnico;
- f. progettista di sistemi;
- g. responsabile delle vendite, capo dell'ufficio gare.



Secondo livello

Rientrano nel secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale ed esperienza. Svolgono mansioni che richiedono specifiche competenze, un elevato livello di qualificazione e/o requisiti professionali/abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà decisionali e autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite.

Esempi:

- a. impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
- b. specialista di controllo qualità, sicurezza e ambiente;
- c. analista programmatore, tecnico programmatore;
- d. approvvigionatore;
- e. assistente di direzione;
- f. contabile;
- g. coordinatore di servizi;
- h. ispettore;
- i. operatore responsabile della conduzione di impianti complessi;
- j. responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Terzo livello

Rientrano nel terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica.

Esempi:

- a. tecnico responsabile della conduzione di impianti;
- b. responsabile di gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- c. manutentore polivalente;
- d. addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia;
- e. impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa;
- f. contabile e contabile cliente, preventivista;
- g. supervisore;
- h. programmatore;
- i. impiegato che svolge mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche;



- j. responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- k. responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.

Quarto livello

Rientrano nel quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche o qualificate conoscenze tecniche, operative o funzionali. Esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, attività amministrative, commerciali o tecniche evolute o per la cui attuazione sono richieste particolari capacità pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Esempi:

- a. lavoratori che, in autonomia e avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti;
- b. laminatori, levigatori, verificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- c. capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori che compongono la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- d. addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- e. addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza;
- f. addetti alla conduzione impianti civili e industriali;
- g. operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;
- h. lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti; i. autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
- i. conducente di semoventi, pale caricatori, autogrù, trattorista con patente C;
- j. magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici;
- k. lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti;
- l. operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- m. operaio specializzato installatore di impianti, saldatore;
- n. contabile d'ordine;
- o. segretario, archivistica;
- p. lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni.
- q. lavoratori che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.

Quinto livello

Rientrano nel quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche. Sono di norma adibiti a operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori o uguali.

Esempi:

- a. lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse;
- b. addetti al risanamento ambientale;
- c. addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- d. conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- e. pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- f. addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- g. operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- h. operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione;
- i. addetti alla conduzione impianti che effettuano manovre di normale difficoltà;
- j. addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali;
- k. conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D); l. conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carriponte;
- l. aiuto magazziniere;
- m. operatori che con l'ausilio di mezzi meccanici, anche gestiti mediante sistemi digitali, effettuano attività di movimentazione;
- n. addetti ai servizi alla ristorazione;
- o. operaio qualificato manutentore meccanico, idraulico, elettrico,;
- p. operaio qualificato installatore di impianti, saldatore;
- q. lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- r. operatore addetto al video terminale e/o sistemi computerizzati non complessi;
- s. centralinista/assistenza telefonica;
- t. addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
- u. fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
- v. addetto a compiti generici d'ufficio.
- w. Lavoratori che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie agli stabili, senza alloggio;

Sesto livello

Rientrano nel sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali sono richieste competenze non specialistiche, adeguate capacità tecnico-pratiche e che siano in possesso di normali conoscenze acquisite dopo un breve periodo di pratica/addestramento. Sono adibiti a operazioni per la cui esecuzione è richiesta l'attitudine a lavori manuali di precisione, alla conduzione di macchine e mezzi meccanici per la quale non è richiesta alcuna autorizzazione o a mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici. Rientrano nel sesto livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, anche gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Esempi:

- a. pulitori con sistemi automatici o tradizionali;
- b. addetti ai lavori di pulizia dei vetri;
- c. addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- d. operai addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- e. conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
- f. addetti alla rotazione trasporto sacchi;
- g. addetti alla selezione di residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
- h. operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, ecc.;
- i. operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- j. operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario;
- k. operai comuni addetti al controllo impianti automatici;
- l. custode, guardiano, sorveglianza non armata;
- m. operai comuni addetti alla reception;
- n. addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna;
- o. operai comuni addetti alle consegne di buste o piccoli pacchi;
- p. addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata;
- q. lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione;
- r. operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione;
- s. lavoratori che coadiuvano/assistono lavoratori di livello superiore;
- t. operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- u. operaio comune manutentore e montatore;
- v. addetto alle attività di stampa, riproduzione e fascicolazione di documenti;
- w. addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- x. addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
- y. addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

Settimo livello

Rientrano nel settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche. Svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica.

Esempi:

- a. manovale addetto alla ricarica dei contenitori di materiali di consumo (es. sapone);
- b. addetti ai lavori elementari di pulizia;
- c. guardiano.

Art. 76 - Paga Base Nazionale Conglobata

- 1) Le Parti hanno concordato di rivalutare la paga base nazionale conglobata, con decorrenza dal 01/03/2025, per ciascun livello, come dalla seguente tabella

Livelli	Retribuzione
Q	2.085,00
I	1.951,00
II	1.753,00
III	1.507,00
IV	1.421,00
V	1.349,00
VI	1285,00
VII	1219,00

- 2) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).

Art. 77 - Scatti di professionalità

- 1) Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a disciplinare l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri legati alla fruizione di corsi per l'aggiornamento professionale.
- 2) Il lavoratore in ogni biennio di anzianità ai fini del diritto alla maturazione dello scatto dovrà partecipare, durante l'orario lavorativo a corsi di formazione professionale, organizzati ed erogati dagli Enti Bilaterali o dai fondi paritetici.

Livello	Importi in vigore
Quadri	€ 40,00
Primo Livello	€ 37,50
Secondo livello Super	€ 35,00
Secondo livello	€ 32,50
Terzo livello	€ 30,00
Quarto livello	€ 27,50
Quinto livello	€ 25,00
Sesto livello	€ 22,50
Settimo livello	€ 20,00

- 3) Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.
- 4) Al settimo livello non si applicano i relativi scatti poiché si applica quanto previsto dall'articolato "Mansioni".
- 5) Gli importi relativi agli scatti come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
- 6) Gli scatti biennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
- 7) Nel caso in cui, nel corso del biennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito.

Art. 78 – Assorbimenti

- 1) A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di competenza, tali aumenti non sono riassorbibili.
- 2) Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L.
- 3) Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di competenza ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione.
- 4) Sono assorbibili dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo di cui all'art 3 nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

Per AiFOS -

Per ASSOESERCENTI

Per CONFIMPRESEITALIA-

Per FEDERAZIONE IMPRESE

Per VALITALIA PMI

Per FESICA

Per ITALPMI

Per UNCI -