

 **FEDER. PROFESSIONI INTELLETTUALI**
CONFEDERAZIONE GENERALE PROFESSIONI INTELLETTUALI



CONFISAL



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SERVIZI FIDUCIARI

UN NUOVO MODELLO
DI RELAZIONI SINDACALI



COSTITUZIONE DELLE PARTI

In data 19/12/2023

F.I.S.A.P.I. – Confederazione Generale delle Professioni Intellettuali – C.F.: 97775500586 rappresentata dall'Avv. Carmelo Bifano

FED.I.M.I. Federazione Imprese Italia – C.F.: 96569700584 rappresentata dal Dott. Fabrizio Salza

E

FISALP-CONFSAL – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Privati C.F.: 97575180589 rappresentata dall'Avv. Annamaria Goglia

CONF.S.A.L.- Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori – rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta.

hanno stipulato il presente CCNL per i Dipendenti degli Istituti e Aziende di:

SERVIZI FIDUCIARI

con validità dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2027.



PARTE GENERALE
INDICE

SEZIONE I LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E LE RELAZIONI SINDACALI..... 29

 TITOLO I Articolazione e funzione della Contrattazione Collettiva di Lavoro..... 29

 Art. 1 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 29

 1.1 Campo di applicazione..... 29

 1.2 Categorie legali di applicazione..... 30

 Art. 2 articolazione dei livelli di contrattazione collettiva 30

 2.1 Livelli di contrattazione collettiva 30

 2.2 Contrattazione collettiva di 1° livello..... 30

 2.3 Contrattazione collettiva di 2° livello..... 30

 Art. 3 Contrattazione collettiva integrativa aziendale 30

 3.1 Il ruolo della contrattazione aziendale 30

 3.2 Materie della contrattazione aziendale..... 31

 3.3 Accordi aziendali..... 31

 3.4 Durata degli accordi integrativi aziendali 31

 3.5 Parti stipulanti..... 31

 3.6 Divieto di deroghe in peius 31

 3.7 Contrattazione collettiva integrativa territoriale 32

 Art. 4 contrattazione di prossimità: limiti e condizioni 32

 4.1 Funzione e materie della contrattazione collettiva di prossimità 32

 Art. 5 principi della contrattazione collettiva..... 32

 5.1 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali..... 33

 5.2 Inderogabilità e trattamenti di miglior favore..... 33

 5.3 Interpretazione delle norme contrattuali..... 33

 5.4 Durata del contratto 33

 5.5 Procedure di rinnovo 33

 5.6 Ultrattività dei contratti collettivi..... 33

 5.7 Periodo di tregua..... 33

 5.8 Indennità di vacanza contrattuale..... 34



5.9	Condotta antisindacale.....	34
Art. 6	Procedure di conciliazione per le controversie individuali o plurime.....	34
6.1	Controversie.....	34
6.2	Commissione Paritetica di Conciliazione.....	34
6.3	Rinunzie e transazioni.....	35
Art. 7	Commissioni.....	36
7.1	Commissione per le controversie interpretative.....	36
7.2	Commissione Pari Opportunità.....	36
7.3	La Commissione nazionale di certificazione Conciliazione ed arbitrato istituita presso l'PE.BI.L.P.....	36
7.4	La Commissione Welfare.....	37
Art. 8	diritti e relazioni sindacali in azienda.....	38
8.1	La rappresentanza sindacale dei lavoratori all'interno delle aziende.....	38
8.2	Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.).....	38
8.3	Procedura di costituzione e designazione dei componenti le R.S.A.....	38
8.4	Compiti delle RSA:.....	38
8.5	Numero dei dirigenti della RSA.....	38
8.6	Dirigenti Sindacali.....	39
8.7	Assemblea sindacale.....	39
8.8	Permessi retribuiti.....	39
8.9	Permessi non retribuiti.....	40
8.10	Referendum.....	40
8.11	Diritto di affissione.....	40
8.12	Locali delle R.S.A.....	40
8.13	Riscossione deleghe sindacali.....	41
8.14	Revoca della delega sindacale.....	41
8.15	Trasferimento dei dirigenti sindacali.....	41
8.16	Licenziamento del dirigente sindacale.....	41
SEZIONE II COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		42
TTITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		42



Art. 9	Durata del rapporto di lavoro	42
9.1	Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato	42
Art. 10	Assunzione.....	42
10.1	Informazioni.....	42
10.2	Informativa in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.....	44
10.3	Tutela.....	44
10.4	Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.....	44
10.5	Documenti a cura del lavoratore	45
10.6	Prestazioni di fatto in violazione di legge.....	45
10.7	Diritto di precedenza nell'assunzione	45
Art. 11	Fase pre-assuntiva.....	46
11.1	Visite pre-assuntive preventive	46
11.2	Divieto di indagini sul lavoratore da assumere.....	46
11.3	Parità di genere.....	46
Art. 12	Periodo di prova	46
12.1	Stipulazione.....	46
12.2	Forma scritta.....	46
12.3	Durata massima.....	46
12.4	Durata ridotta	46
12.5	Patto di stabilità.....	47
12.6	Limiti al patto di prova	47
12.7	Malattia, infortunio, maternità e paternità durante il periodo di prova	47
12.8	Svolgimento effettivo della prova	47
12.9	Risoluzione del rapporto in prova.....	47
12.10	Retribuzione durante il periodo di prova	47
12.11	Superamento del periodo di prova.....	47
12.12	Periodo di prova nei contratti a termine	48
12.13	Periodo di prova nei contratti a tempo parziale.....	48
TTITOLO IV GLI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO		49
Art. 13	Contratto a tempo determinato	49
13.1	Nozione e forma.....	49



13.2	Patto di prova	49
13.3	Recesso e risoluzione ante-tempus.....	49
13.4	Casi di divieto di assunzione a termine.....	50
13.5	Durata massima del primo contratto	50
13.6	Causali per i contratti superiori ai 12 mesi.....	50
13.7	Rinnovi e limite temporale	51
13.8	Deroga legale al limite massimo di durata.....	51
13.9	Percentuale massima di contratti a termine	51
13.10	Esenzioni dai vincoli di contingentamento.....	51
13.11	Proroghe e durata massima dei rapporti	52
13.12	Intervalli tra un contratto e l'altro.....	52
13.13	Premio di risultato per i lavoratori assunti a tempo determinato	53
13.14	Prosecuzione di fatto dopo la scadenza	53
13.15	Ferie annuali	53
13.16	Parità di trattamento.....	53
13.17	Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato.....	53
13.18	Informativa sui contratti a termine	54
13.19	Formazione.....	54
13.20	Stagionalità nei contratti a tempo determinato	54
Art. 14	Apprendistato.....	55
14.1	Definizione e tipologie di apprendistato	55
14.2	Apprendistato professionalizzante	55
14.3	Contenuto del contratto	56
14.4	Periodo di prova	56
14.5	Durata e prosecuzione del rapporto	56
14.6	Risoluzione del rapporto	56
14.7	Attribuzione della qualifica.....	57
14.8	Formazione dell'apprendista	57
14.9	Definizione dei piani formativi individuali	57
14.10	Tutor aziendale	58
14.11	Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato.....	58



14.12	Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato	59
14.13	Trattamento economico dell'apprendista.....	59
14.14	Gratifica natalizia per l'apprendista.....	59
14.15	Obblighi del datore di lavoro.....	59
14.16	Doveri dell'apprendista.....	60
14.17	Interruzione della formazione per congedo di maternità o di paternità.....	60
14.18	Previdenza e assistenza sociale obbligatoria	60
14.19	Apprendistato in cicli stagionali.....	60
14.20	Finanziamento della formazione dell'apprendista	61
14.21	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.....	61
14.22	Apprendistato di alta formazione e ricerca.....	62
Art. 15	Lavoro intermittente	63
15.1	Definizione	63
15.2	Tipologie di lavoro intermittente.....	63
15.3	Lavoratori di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni.....	63
15.4	Lavoratori di età compresa tra i 24 e i 55 anni	63
15.5	Divieti.....	64
15.6	Forma e contenuto del contratto.....	64
15.7	Durata.....	64
15.8	Retribuzione e indennità di disponibilità.....	65
15.9	Parità di trattamento.....	65
15.10	Informativa	65
15.11	Computo dei lavoratori intermittenti.....	65
Art. 16	Somministrazione	66
16.1	Definizioni.....	66
16.2	Autorizzazioni	66
16.3	Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice	66
16.4	Contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore.....	66
16.5	Divieti.....	67
16.6	Somministrazione a tempo determinato - Limiti quantitativi ai contratti commerciali -	



clausola di contingentamento	68
16.8 Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice.....	68
16.9 Tutela del lavoratore somministrato	69
16.10 Lavoratori somministrati disabili.....	69
16.11 Periodo di prova nel contratto di somministrazione.....	69
16.12 Parità di trattamento.....	69
16.13 Poteri e obblighi datoriali	69
16.14 Salute e sicurezza	70
16.15 Infortunio e malattia professionale.....	70
16.16 Maternità.....	70
16.17 Obblighi di informazione	70
16.18 Realizzazione di specifici progetti	71
16.19 Esercizio dei diritti sindacali	71
16.20 Somministrazione irregolare e fraudolenta	71
16.21 Computo dei lavoratori somministrati	71
Art. 17 Lavoro a tempo parziale	71
17.1 Definizione	71
17.2 Forma e contenuto del contratto.....	72
17.3 Organizzazione del lavoro	72
17.4 Clausole elastiche	72
17.5 Lavoro supplementare	73
17.6 Lavoro straordinario nel tempo parziale	73
17.7 Durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario.....	73
17.8 Parità di trattamento economico-normativo	73
17.9 Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa	73
17.10 Tutele.....	75
17.11 Informazioni sindacali.....	75
TTTOLO V NORME SPECIFICHE PER I QUADRI	76
Art. 18 Soggetti destinatari: definizione di Quadri.....	76
18.1 Mobilità verticale.....	76
18.2 Periodo di Prova	76



18.3	L'attribuzione della qualifica di Quadro	76
18.4	Trattamento giuridico-economico dei Quadri.....	76
18.5	Livelli retributivi di inquadramento.....	77
18.6	Indennità di funzione.....	77
18.7	Formazione.....	77
18.8	Assicurazione contro il rischio di Responsabilità civile verso terzi.....	77
18.9	Ulteriori coperture assicurative.....	78
18.10	Forme assicurative sostitutive.....	78
18.11	Patto di non concorrenza.....	78
18.12	Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro	79
18.13	Rinvio alla Disciplina Generale	79
TTITOLO VI CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE.....		80
Art. 19	Inquadramenti	80
19.1	Premessa.....	80
19.2	Il (nuovo) sistema di classificazione e di inquadramento	80
Art. 20	Classificazione giuridica	81
Art. 21	Profilo Professionale	81
21.1	Definizione	81
21.2	Qualificazione dei lavoratori	82
21.3	Criteri di professionalità per la definizione degli inquadramenti	83
Art. 22	tutela della professionalità del lavoratore	83
22.1	Assegnazione delle mansioni.....	83
22.2	Mutamento di mansioni.....	84
22.3	Passaggi al livello superiore	84
22.4	Promozione automatica.....	84
22.5	Demansionamento	84
22.6	Passaggio al livello inferiore	85
22.7	Patto di demansionamento.....	85
22.8	Mansioni semplici e ripetitive.....	85
22.9	Mansioni promiscue	85
TTITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO		86



Art. 23	trattamento economico e sua articolazione	86
23.1	Equa retribuzione	86
23.2	Retribuzione mensile.....	86
23.3	Quota giornaliera e oraria	86
23.4	Articolazione	86
Art. 24	Trattamento Economico di Base (T.E.B.)	86
24.1	Composizione.....	86
24.2	Retribuzione tabellare.....	86
24.3	Tredicesima mensilità.....	87
Art. 25	Trattamento Economico Globale (T.E.G.) o complessivo.....	87
25.1	Composizione Trattamento Economico Globale (T.E.G.)	87
25.2	Indennità di professionalizzazione.....	87
25.3	Misure di welfare.....	88
Art. 26	retribuzione premiale.....	88
26.1	Retribuzione premiale (premio di risultato).....	88
26.2	Regolamentazione del Premio di risultato	88
26.3	Premio di risultato nelle aziende prive di RSA	89
26.4	Conversione in credito welfare	89
26.5	Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.).....	89
Art. 27	Principi retributivi.....	89
27.1	Minimo salariale	89
27.2	Adeguamento al costo della vita.....	90
27.3	Divieto di discriminazione retributiva di genere	90
27.4	Certificazione della parità retributiva di genere.....	90
27.5	Azioni positive in materia retributiva.....	90
Art. 28	progressione retributiva	90
28.2	Aumento retributivo per competenza	91
28.3	Aumenti per merito	91
28.4	Assorbimenti	91
28.5	Cambio del CCNL.....	91
28.6	Prospetto paga e reclami sulla retribuzione	91



Art. 29	Invenzioni del lavoratore.....	92
29.1	Contratto avente ad oggetto attività inventiva retribuita o compensata.....	92
29.2	Contratto non avente ad oggetto attività inventiva	92
29.3	Liquidazione dei diritti economici del lavoratore - Collegio degli arbitratori	92
TTITOLO VIII SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO		93
Art. 30	Orario di lavoro.....	93
30.1	Principi generali.....	93
30.2	1.2 Definizione.....	93
Art. 31	Orario normale settimanale DI LAVORO.....	93
31.1	Durata dell'orario normale	93
31.2	Flessibilità dell'orario e sua articolazione multi-periodale	93
31.3	Durata massima dell'orario di lavoro	94
31.4	Distribuzione settimanale e articolazione giornaliera dell'orario di lavoro	94
31.5	Distribuzione dell'orario di lavoro su 4 giorni.....	94
31.6	Entrata e uscita.....	95
31.7	Tempo tuta	95
31.8	Flessibilità individuale	95
Art. 32	LAVORO STRAORDINARIO	95
32.1	Definizione di lavoro straordinario.....	95
32.2	Condizioni per il ricorso al lavoro straordinario	95
32.3	Limite annuale di lavoro straordinario.....	95
32.4	Esigibilità del lavoro straordinario	96
32.5	Maggiorazioni retributive e riposi compensativi per il lavoro straordinario	96
32.6	Riposi compensativi per lavoro straordinario.....	96
Art. 33	Pause e riposi.....	96
33.1	Pausa non retribuita.....	96
33.2	Pausa per attività svolte ai videoterminali	97
33.3	Riposo giornaliero.....	97
33.4	Riposo settimanale.....	97
33.5	Riposo settimanale per esigenze religiose.....	97
33.6	Lavoro domenicale	98



33.7	Attività di volontariato	98
33.8	Reperibilità.....	98
Art. 34	Permessi Annuì Retribuiti (PAR)	99
34.1	Definizione di PAR	99
34.2	Permessi per Festività sopresse	99
34.3	Permessi per ROL	99
34.4	Maturazione mensile dei PAR.....	99
34.5	Rimodulazione dei PAR.....	100
34.6	Assorbimento dei PAR.....	100
34.7	Tempi di fruizione dei PAR	100
34.8	Retribuzione per mancata fruizione dei PAR.....	100
34.9	La richiesta di PAR.....	100
34.10	Evasione delle richieste PAR	100
34.11	Fruizione collettiva di PAR.....	101
34.12	Banca Ore aziendale e Conto Individuale.....	101
Art. 35	Ferie solidali.....	101
35.1	Cessione solidale di ROL e di Ferie	101
35.2	Beneficiari della “Banca” solidale.....	101
Art. 36	Lavoro festivo	102
36.1	Giorni festivi.....	102
Art. 37	Lavoro notturno.....	102
37.1	Definizioni	102
37.2	Durata massima del lavoro notturno	103
37.3	Indennità per il lavoro notturno.....	103
37.4	Casi di eccezionalità.....	103
37.5	Limiti al lavoro notturno	103
37.6	Lavoratori non obbligati alla prestazione di lavoro notturno	103
37.7	Inidoneità alla prestazione di lavoro notturno	104
37.8	Lavoro straordinario notturno	104
37.9	Consultazione.....	104
37.10	Tutele.....	104



Art. 38	LAVORO A TURNI.....	105
38.1	Nozione.....	105
38.2	Disciplina	105
38.3	Riposi per i lavoratori turnisti	105
38.4	Riposo per pausa pranzo per i lavoratori turnisti.....	106
38.5	Trattamento dei lavoratori turnisti	106
38.6	Norme particolari	106
Art. 39	disposizioni speciali	106
39.1	Orario di lavoro e riposo dei minori.....	106
39.2	Lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.	107
39.3	Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario.....	107
39.4	Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario.....	107
Art. 40	Diritto alle ferie annuali	107
40.1	Funzione	107
40.2	Durata minima delle ferie	107
40.3	Criteri di maturazione delle ferie	107
40.4	Criteri di calcolo, di distribuzione e di fruizione delle ferie.....	108
40.5	Trattamento economico	108
40.6	Effetti dell'assunzione e della risoluzione del rapporto sul diritto alle ferie	109
40.7	Ferie collettive	109
40.8	Richiamo del lavoratore in ferie.....	109
40.9	Lavoratori extra-comunitari	109
TITOLO IX LUOGO DELLA PRESTAZIONE		111
Art. 41	sede di lavoro.....	111
Art. 42	Trasferimento.....	111
42.1	Nozione.....	111
42.2	Comunicazione.....	111
42.3	Unità Produttiva.....	111
42.4	Contestazione del lavoratore.....	111
42.5	Trasferimento su richiesta del lavoratore	112



42.6	Trattamento economico	112
42.7	Trasferimento per incompatibilità ambientale.....	112
42.8	Dirigenti sindacali	112
Art. 43	Distacco.....	112
43.1	Nozione.....	112
43.2	Titolarità del rapporto di lavoro	113
43.3	Comunicazione.....	113
43.4	Obblighi di prevenzione e protezione	113
43.5	Trattamento economico	113
43.6	Distacco parziale	113
43.7	Distacco transnazionale	113
Art. 44	Trasferta	113
44.1	Nozione.....	113
44.2	Obbligo di preavviso	114
44.3	Durata massima della trasferta.....	114
44.4	Rimborsi spese	114
44.5	Trattamento economico di trasferta	114
44.6	Malattia e infortunio del lavoratore in trasferta.....	114
44.7	Norme comportamentali del lavoratore in trasferta.....	115
44.8	Maggiorazione per trasferta alta montagna o sottosuolo.....	115
44.9	Trasfertista	115
TITOLO X LAVORO AGILE E TELELAVORO		116
Art. 45	Lavoro Agile	116
45.1	Premessa.....	116
45.2	Definizione	116
45.3	Obiettivi	116
45.4	Incentivazione all'utilizzo del lavoro agile.....	116
45.5	Accordo individuale di lavoro.....	116
45.6	Priorità nelle richieste di accesso	117
45.7	Tutele durante la prestazione in lavoro agile il lavoro agile.....	118
45.8	Recesso e preavviso.....	118



45.9	Luogo di lavoro.....	118
45.10	Orario di lavoro	119
45.11	Reperibilità.....	119
45.12	Dotazione strumentale.....	119
45.13	Privacy.....	120
45.14	Diritto alla disconnessione	120
45.15	Formazione.....	120
45.16	Obblighi del datore di lavoro.....	121
45.17	Obblighi del lavoratore	121
45.18	Potere di controllo e potere disciplinare	121
45.19	Parità di trattamento economico e normativo.....	122
45.20	Salute, sicurezza e ambiente di lavoro	122
45.21	Infortunio in itinere.....	123
45.22	Malattie professionali	123
45.23	Diritti e prerogative sindacali.....	123
45.24	Forme di socializzazione tra dipendenti.....	123
45.25	Monitoraggio	123
45.26	Delega alla contrattazione decentrata	124
Art. 46	Telelavoro	124
46.1	Definizione	124
46.2	Modalità di esecuzione della prestazione	124
46.3	Salute e sicurezza	124
46.4	Formazione.....	125
46.5	Diritti sindacali del telelavoratore.....	125
46.6	Controlli a distanza.....	125
TITOLO XI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		126
Art. 47	Infortuni sul lavoro e malattie professionali.....	126
47.1	Infortunio sul lavoro	126
47.2	Malattia professionale.....	126
47.3	Disciplina	126
47.4	Obblighi di comunicazione del lavoratore	126



47.5	Obblighi di comunicazione del datore di lavoro.....	126
47.6	Diritto alla conservazione del posto	126
47.7	Reimpiego del lavoratore.....	127
47.8	Trattamento economico	127
47.9	Infortunio in itinere.....	127
47.10	Rischio Elettivo.....	127
Art. 48	Malattia e infortunio non sul lavoro	127
48.1	Obblighi di comunicazione	127
48.2	Accertamenti sanitari.....	128
48.3	Obblighi del lavoratore.....	128
48.4	Periodo di comportamento	128
48.5	Periodo di comportamento in caso di malattie gravi (c.d. comportamento prolungato).....	129
48.6	Superamento del periodo di comportamento	129
48.7	Reimpiego del lavoratore.....	129
48.8	Trattamento economico	129
48.9	Assenze brevi per malattia: integrazione economica (c.d. Carenza).....	130
48.10	Ricovero ospedaliero.....	130
48.11	Rientro in servizio a seguito di malattie oncologiche.....	130
TITOLO XII ESTERNALIZZAZIONI		131
Art. 49	Trasferimento d'azienda	131
49.1	Definizione	131
49.2	Diritti dei lavoratori.....	131
49.3	Divieto di licenziamento.....	131
49.4	Procedura	131
Art. 50	Tutela dei lavoratori nei cambi appalto	132
50.1	Procedura	132
50.2	Clausola sociale	132
50.3	Trasferimento di ramo d'azienda nei cambi appalto	133
Art. 51	Contratto di rete e codatorialità.....	133
51.1	Nozione.....	133
51.2	Distacco.....	133



51.3	Codatorialità	133
TTTOLO XIII NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI		134
Art. 52	NORME DI COMPORTAMENTO	134
52.1	Doveri del lavoratore	134
52.2	Utilizzo dei social network	135
52.3	Salute e sicurezza	135
Art. 53	sanzioni disciplinari	135
53.1	Tipologia di sanzioni disciplinari	135
53.2	Sanzioni disciplinari conservative.....	136
53.3	Rimprovero.....	136
53.4	Multa.....	136
53.5	Sospensione	136
53.6	Sanzioni disciplinari espulsive.....	137
53.7	Collegio di conciliazione e arbitrato.....	138
53.8	Riabilitazione	138
Art. 54	Procedura disciplinare.....	138
54.1	Affissione delle norme disciplinari.....	138
54.2	Contestazione disciplinare	138
54.3	Difesa del lavoratore	139
54.4	Sospensione cautelare.....	139
TTTOLO XIV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		140
Art. 55	Motivi di estinzione del rapporto di lavoro	140
Art. 56	Risoluzione consensuale	140
Art. 57	Dimissioni.....	140
57.1	Nozione.....	140
57.2	Dimissioni per giusta causa	140
57.3	Dimissioni volontarie e preavviso	141
57.4	Forma	141
57.5	Revoca delle dimissioni.....	141
57.6	Nullità delle dimissioni in caso di matrimonio e unione civile.....	141
Art. 58	Licenziamento individuale.....	142



58.1	Nozione.....	142
58.2	Giustificazioni	142
58.3	Comunicazione del licenziamento.....	142
58.4	Revoca del licenziamento	142
Art. 59	Preavviso di licenziamento	142
59.1	Preavviso nel licenziamento per motivo oggettivo.....	142
59.2	Preavviso nel licenziamento per motivo soggettivo	143
59.3	Decorrenza dei termini di preavviso.....	143
Art. 60	Licenziamento nullo - divieti di licenziamento.....	143
60.1	Nullità del licenziamento	143
60.2	Divieto di licenziamento per ragione di matrimonio.....	143
60.3	Divieto di licenziamento intimato al lavoratore in concomitanza dell'unione civile	143
60.4	Divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore.....	143
60.5	Licenziamento ideologico.....	144
60.6	Licenziamento per motivi sindacali.....	144
60.7	Licenziamento determinato da motivo illecito determinante.....	144
60.8	Licenziamento ritorsivo	144
60.9	Licenziamento simulato	144
60.10	Licenziamento e obblighi di informazione	144
60.11	Licenziamento orale	144
60.12	Sanzioni - reintegrazione e risarcimento del danno.....	144
Art. 61	Licenziamento in tutela obbligatoria.....	145
61.1	Campo di applicazione.....	145
61.2	Indennità per il licenziamento ingiustificato.....	145
61.3	Rinvio alle norme di legge	146
Art. 62	Licenziamento in tutela reale.....	146
62.1	Campo di applicazione.....	146
62.2	Reintegrazione in servizio.....	146
62.3	Indennità	147
62.4	Rinvio alle norme di legge	147
Art. 63	Morte del lavoratore	147



Art. 64	Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	147
64.1	Nozione	147
64.2	Determinazione del TFR	148
64.3	Anticipo del TFR	148
64.4	Corresponsione del TFR	148
SEZIONE III TUTELA E BENESSERE DEI LAVORATORI		149
TITOLO XVLA CONTRATTAZIONE COME POLITICA ATTIVA DEL LAVORO		149
Art. 65	il sistema contrattuale delle politiche attive	149
Art. 66	Preavviso attivo	149
66.1	Preavviso attivo	149
66.3	Procedura di preavviso attivo	150
66.4	Effetti della procedura di preavviso attivo	150
66.5	Contributo di solidarietà per la ricollocazione	150
Art. 67	il valore della formazione continua e professionale	150
67.1	Diritto soggettivo alla formazione continua e professionale	150
67.2	Analisi del fabbisogno formativo	151
67.3	Fondi interprofessionali per la formazione continua	152
67.4	Cambiamenti organizzativi e formazione del lavoratore	152
67.5	Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo	152
67.6	Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)	152
67.7	Libretto Formativo digitale	153
Art. 68	trattamento economico differenziato: la formazione professionalizzante iniziale	153
68.1	Formazione professionalizzante iniziale Definizione	153
68.2	Regime retributivo	154
68.3	Formazione e Piano formativo individuale (PFI)	154
68.4	Clausola di salvaguardia per il lavoratore in regime di contratto PAL	154
68.5	Esclusioni dal campo di applicazione	154
Art. 69	Lavoratori in regime di reimpiego	154
69.1	Definizione	154
69.2	Formazione e Piano formativo individuale (PFI)	155
69.3	Regime retributivo di reimpiego	155



69.4	Mancato raggiungimento obiettivi formativi	155
69.5	Licenziamento di lavoratore in regime di reimpiego	155
69.6	Esclusioni dal campo di applicazione	156
Art. 70	Rilevanza degli enti bilaterali nell'ambito delle politiche attive	156
TITOLO XVI BILATERALITA' E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE		157
Art. 71	Bilateralità.....	157
Art. 72	Ente Bilaterale	157
72.1	Ente Bilaterale Nazionale	157
72.2	Enti bilaterali territoriali.....	158
72.3	Osservatorio Nazionale	158
72.4	Commissioni di Indirizzo Settoriale (CIS)	158
Art. 73	Principi generali di welfare	158
73.1	Definizione dell'istituto.....	158
73.2	Diritto contrattuale alle prestazioni di welfare	159
73.3	Finalità	159
73.4	Destinatari delle misure di welfare	159
Art. 74	Tipologie di welfare	159
Art. 75	Welfare previdenziale	160
Art. 76	Welfare sanitario	160
76.1	Definizione	160
76.2	Fondo Sanitario.....	160
Art. 77	Welfare sociale.....	161
Art. 78	Welfare solidale	161
78.1	Definizione	161
78.2	Fondo solidale per le vittime del lavoro e dei loro eredi e fondo di assistenza per malati oncologici	162
Art. 79	welfare aziendale in sostituzione dei premi di risultato	162
Art. 80	Adesione ai fondi di assistenza sanitaria, previdenziale e bilaterale	162
TITOLO XVII CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE		163
Art. 81	Congedo per la formazione.....	163
81.1	Definizione	163



81.2	Beneficiari	163
81.3	Formalità	163
81.4	Limiti.....	163
81.5	Conseguenze sul rapporto di lavoro	163
Art. 82	Congedi per la formazione continua.....	164
Art. 83	Diritto allo studio.....	164
83.1	1. Beneficiari del diritto allo studio	164
83.2	2. Monte ore aziendale dei permessi di studio.....	164
83.3	3. Monte ore individuale dei permessi di studio.....	165
83.4	4. Contingentamento.....	165
83.5	5. Lavoratori studenti	165
83.6	6. Formalità per la richiesta e documentazione.....	165
Art. 84	Congedo matrimoniale.....	165
84.1	Durata.....	165
84.2	Decorrenza del congedo.....	166
Art. 85	Congedo per le donne vittime di violenza	166
85.1	Diritto ad astenersi dal lavoro.....	166
85.2	Obblighi di comunicazione	166
85.3	Modalità di fruizione del congedo.....	166
85.4	Trattamento economico	166
85.5	Conversione in lavoro part time.....	166
Art. 86	Permessi per lutto e grave infermità	167
86.1	Disciplina	167
86.2	Modalità di fruizione	167
Art. 87	altri permessi retribuiti	168
87.1	Permessi per visite mediche	168
87.2	Permessi per donatori di sangue e midollo osseo	168
Art. 88	Permessi ex legge n.104 del 1992 e s.m.i.....	168
88.1	Permessi per l'assistenza di figli con disabilità.....	168
88.2	Permessi /Congedo per l'assistenza di familiari con disabilità	168
88.3	Controllo del datore di lavoro.....	169



88.4	_Disposizioni speciali.....	169
88.5	Permessi per l'assistenza intergenerazionale.....	169
88.6	Permessi per gravi calamità.....	170
Art. 89	Congedi per gravi motivi familiari.....	170
89.1	Beneficiari.....	170
89.2	Motivi per la concessione.....	170
89.3	Durata.....	171
89.5	Limiti alla concessione.....	171
89.6	Rientro in servizio.....	171
Art. 90	congedo per tossicodipendenza.....	172
Art. 91	Congedo nonni lavoratori.....	172
Art. 92	Cariche pubbliche.....	172
92.1	Parlamento e assemblee nazionali.....	172
92.2	Amministrazioni locali.....	172
92.3	Consigliera di parità.....	173
92.4	Operazioni elettorali.....	173
92.5	Protezione civile.....	173
Art. 93	Aspettativa non retribuita.....	173
TITOLO XVIII TUTELA DELLA GENITORIALITA'.....		174
Art. 94	tutele della genitorialità.....	174
94.1	Obblighi e divieti connessi alla genitorialità.....	174
94.2	Divieto di licenziamento.....	174
94.3	Sospensione dal lavoro.....	174
94.4	Permessi per visite mediche.....	175
Art. 95	congedo obbligatorio di maternità.....	175
95.1	Nozione e disciplina.....	175
95.2	Flessibilità del congedo di maternità.....	175
95.3	Sospensione e differimento del congedo di maternità.....	176
95.4	Interruzione di gravidanza.....	176
95.5	Trattamento economico spettante durante il congedo di maternità.....	176
95.6	Anzianità di servizio e progressione di carriera.....	176



95.7	Congedo di maternità nel caso di adozione e affidamento.....	176	
Art. 96	congedo di paternità.....	177	
96.1	Nozione.....	177	
96.2	Congedo di paternità obbligatorio	177	
96.3	Congedo di paternità alternativo	178	
96.4	Divieto di licenziamento durante il congedo di paternità.....	178	
96.5	Trattamento economico spettante durante il congedo di paternità	178	
96.6	Anzianità di servizio e progressione di carriera durante il congedo di paternità.....	179	
Art. 97	Disposizioni Generali.....	179	
Art. 98	congedi parentali.....	179	
98.1	Nozione e contenuto.....	179	
98.2	Modalità di godimento del congedo parentale	179	
98.3	Trattamento economico spettante durante il congedo parentale	180	
98.4	Prolungamento del congedo parentale	180	
98.5	Genitori adottivi e affidatari.....	181	
Art. 99	RIPOSI /Permessi.....	181	
99.1	Riposi / Permessi giornalieri della lavoratrice madre	181	
99.2	Riposi giornalieri del lavoratore padre.....	181	
99.3	Riposi e permessi per i figli con handicap grave	181	
99.4	Congedi per la malattia del figlio	182	
TITOLO XIX TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E LIMITI AI POTERI			
DATORIALI.....			183
Art. 100	Libertà di opinione nei luoghi di lavoro.....	183	
100.1	Libertà di opinione	183	
100.2	Diritto di critica.....	183	
100.3	Whistleblowing	183	
Art. 101	divieti di discriminazione.....	183	
101.1	Principio di parità e di non discriminazione	183	
101.2	Unioni civili	183	
101.3	___Azioni positive	184	
101.4	___Tutela contro le discriminazioni religiose.....	184	



101.5	___ Tutela contro le discriminazioni	184
101.6	___ Politiche inclusive e piano annuale di inclusione	184
Art. 102	tutela della privacy	185
102.1	Trattamento dei dati personali.....	185
102.2	Uso degli strumenti aziendali e privacy	185
Art. 103	limiti ai Poteri e doveri del datore di lavoro	185
103.1	Principi generali	185
103.2	Controlli sull'attività dei lavoratori.....	186
103.3	Visite personali di controllo	186
103.4	Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo	186
103.5	Accertamenti sanitari.....	187
103.6	Divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore	187
103.7	Indumenti di lavoro.....	187
TTITOLO XXSALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....		188
Art. 104	Le finalità e i protagonisti della sicurezza sul lavoro	188
104.1	Finalità.....	188
104.2	Protagonisti.....	188
Art. 105	Formazione dell'imprenditore in qualità di datore di lavoro.....	188
Art. 106	Identificazione dei gruppi di lavoratori vulnerabili: cautele, misure, buone pratiche di lavoro	188
106.1	Buone pratiche e misure organizzative.....	188
106.2	Lavoratori vulnerabili.....	189
106.3	Lavoratori addetti ai videoterminali.....	189
Art. 107	Valutazione del rischio.....	189
107.1	I soggetti coinvolti.....	189
107.2	Segnalazioni	189
107.3	Il documento di valutazione dei rischi.....	189
Art. 108	Modelli di organizzazione e gestione (MOG e MOGS)- sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (sgsl)	190
108.1	Importanza dell'adozione di MOG-SGSL.....	190
108.2	Caratteristiche del modello.....	190



Art. 109	Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.).....	190
109.1	Obblighi del datore di lavoro.....	190
109.2	Obblighi del lavoratore.....	190
Art. 110	Fondo per la sicurezza.....	190
Art. 111	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.....	191
111.1	Numero di rappresentanti.....	191
111.2	Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.....	191
111.3	Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo.....	191
Art. 112	Elezione dei rappresentanti.....	191
112.1	Elezione/designazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.....	192
112.2	Aziende e unità produttive con più di 15 dipendenti.....	192
112.3	Eleggibilità attiva e passiva.....	192
112.4	Durata dell'incarico.....	192
Art. 113	Permessi dei Rappresentanti per la sicurezza.....	192
Art. 114	Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza.....	192
114.1	Diritto alla formazione.....	192
114.2	Modalità della formazione e durata.....	192
114.3	Integrazione della durata della formazione.....	193
Art. 115	Riunioni periodiche.....	193
115.1	Preavviso.....	193
115.2	Convocazione su impulso del Rappresentante per la sicurezza.....	193
Art. 116	Nanomateriali/nanoparticelle – TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE (ITC).....	193
116.1	Valutazione del rischio e Principio di precauzione.....	193
116.2	Nanomateriali e ICT.....	193
Art. 117	Benessere psico fisico e valutazione dei rischi psicosociali.....	194
117.1	Promozione del lavoro nel rispetto dei valori fondamentali tutelati dalla normativa..	194
117.2	Mobbing.....	194
117.3	Stress lavoro correlato.....	194
Art. 118	Invecchiamento Attivo.....	194
118.1	Gestione delle tematiche.....	195



118.2	Valutazione e gestione dell'età.....	195
118.3	Misure preventive e politiche sociali.....	195
Art. 119	APPALTI - Datore di lavoro committente e valutazione dei rischi interferenziali- RLSSP 195	
119.1	Campo d'applicazione.....	195
119.2	Controllo dei rischi da interferenze	195
Art. 120	PREPOSTI.....	196
TTTOLO XXI RESPONSABILITA' SOCIALE		197
Art. 121	Responsabilità sociale.....	197
121.1	Patto di responsabilità sociale aziendale.....	197
121.2	Il Codice Etico	197
121.3	Monitoraggio	197
121.4	Osservatorio nazionale paritetico sulla responsabilità sociale.....	197
TTTOLO XXII NORME FINALI		199
Art. 122	Contributi di assistenza contrattuale.....	199



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PREMESSA

Le Parti hanno convengono, con la stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale Settoriale di Lavoro (d'ora in avanti CCNL), sulla necessità di realizzare una contrattazione collettiva “di qualità”, a cui hanno assegnato un ruolo strategico e fondamentale nell’ambito di un innovativo sistema di relazioni sindacali e contrattuali che, per fronteggiare l’attuale crisi che interessa il mondo del lavoro, si prefigge di perseguire l’aumento dei redditi sia dell’impresa che dei lavoratori, attraverso la spinta all’innovazione, alla competitività, alla produttività, alla flessibilità organizzativa dei processi produttivi e alla promozione di servizi in favore dei lavoratori: fattori, questi, in grado non soltanto di rafforzare il sistema produttivo italiano ma anche di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori e delle loro famiglie e di incrementare l’occupazione e l’occupabilità.

In tale ottica il presente CCNL stabilisce, in modo omogeneo e unitario per tutto il territorio nazionale, la disciplina fondamentale del rapporto di lavoro subordinato, normando e temperando le esigenze e gli interessi sia dei lavoratori che delle aziende, ispirandosi ai valori eurounitari e a quelli costituzionali, nonché ai principi di buona fede e correttezza che devono presiedere a tutti i rapporti contrattuali.

Le norme del presente CCNL si distinguono in:

- norme *comuni*, che prescindono dai processi produttivi e sono valide per tutti i settori economici ricompresi nel campo di applicazione del presente contratto;
- norme *settoriali*, che, a integrazione delle norme *comuni*, disciplinano aspetti particolari di alcuni istituti contrattuali sulla base delle peculiarità che caratterizzano i processi produttivi del singolo settore economico.

Le norme *comuni* sono contenute nella prima parte o Parte *Generale*, mentre le norme *settoriali* sono specificate nella seconda parte o Parte *Speciale*.

Pubblicità del contratto

Le Parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a dare massima diffusione al testo contrattuale, anche mediante pubblicazione sui propri siti internet, tra tutte le categorie del lavoro e della società civile.

Stampa e distribuzione

Le Parti sottoscrittrici cureranno l’edizione del presente CCNL nel testo conforme all’originale, con le modifiche e/o integrazioni nel frattempo eventualmente intervenute.

Le Parti si danno atto che nella piattaforma “dedicata” sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia e comprenderà anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle interpretazioni contrattuali fornite, come Pareri, dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia e Interpretazione.

Ai fini sia della determinazione degli elementi contrattuali a scopi contributivi sia dell’applicazione di un



regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il CCNL depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici si impegnano a inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, all'Ordine Nazionale dei Commercialisti, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, agli aventi diritto per Legge e alle principali case di Software paghe (Zucchetti, Team System, Centro Paghe, Buffetti, Inaz Paghe, Sistemi, Data Service, Essepaghe ecc.).

Distribuzione ai Lavoratori

Le aziende sono tenute a fornire gratuitamente a ciascun lavoratore dipendente, in servizio o neo-assunto, una copia ovvero scheda sintetica del presente CCNL, in formato cartaceo oppure digitale.

Le aziende si impegnano, altresì, a comunicare e a promuovere per tutti i lavoratori dipendenti l'opportunità di frequentare apposite iniziative formative, finalizzate alla conoscenza del presente CCNL e, dunque, alla piena consapevolezza dei propri diritti e obblighi nonché degli aspetti rilevanti e caratterizzanti il loro rapporto di lavoro in essere.



PARTE GENERALE

SEZIONE I

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO E LE RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I ARTICOLAZIONE E FUNZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

Art. 1 **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

1.1 *Campo di applicazione*

Il presente Contratto Collettivo Nazionale Settoriale di Lavoro (d'ora in avanti, CCNL) si applica alle aziende e ai relativi lavoratori dipendenti che esplicano attività produttiva di beni e servizi nel settore economico come di seguito definito.

Le parti, al fine di dare un perimetro contrattuale con regole certe alle attività riconducibili al settore dei Servizi di sicurezza e controllo espletati da personale non armato, in considerazione della specificità del settore, hanno convenuto che il presente CCNL si applica alle aziende e loro dipendenti impegnati nello svolgimento delle seguenti attività:

- **attività di sicurezza, sorveglianza, safety e custodia**, svolte in regime di committenza pubblica o privata, atte a garantire (quando non sussistono le speciali esigenze di sicurezza di cui all'art. 256 bis Regolamento TULPS e al D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni)
- la **corretta ed ordinata fruizione di beni mobili ed immobili**, siti, aree e relative pertinenze, in ambiti pubblici e privati, ivi compresi quelli congressuali, fieristici, manifestazioni ed eventi;
- **controllo degli accessi, locali, aree e pertinenze interne e/o esterne** (compresi parcheggi) e regolazione del flusso di persone, veicoli e merci, anche qualora tali attività siano definite come "servizi di portierato" o "reception" e qualunque sia la procedura di affidamento del servizio;
- **verifica e controllo alle casse e imbustamento di sicurezza** presso esercizi commerciali per i quali il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego esclusivo delle G.P.G.;
- attività di primo intervento e antincendio e prevenzione rischi;
- **monitoraggio di segnalazione tecnologiche** per il quale il D.M. n. 269/2010 e successive modifiche e/o integrazioni non prevede l'impiego delle Guardie Giurate;
- **addetti alle attività di contazione** quando non sussistono le esigenze di cui al D.M. n. 269/2010 e s.m.i.;
- altre **attività ausiliarie**, in quanto strumentali ed accessorie, anche per previsione dei contratti di



appalto, ai servizi di cui ai punti che precedono quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: **front desk e centralino telefonico, bigliettazione, ricezione e smistamento corrispondenza.**

1.2 *Categorie legali di applicazione*

Le norme del presente CCNL sono valide per le categorie legali degli operai, degli impiegati e dei quadri.

Art. 2 **ARTICOLAZIONE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

2.1 *Livelli di contrattazione collettiva*

La contrattazione collettiva, in ossequio ai principi, ai valori e alle finalità generali richiamati in premessa, si articola nei seguenti due livelli:

- contrattazione collettiva di 1° livello ovvero di livello nazionale;
- contrattazione collettiva di 2° livello ovvero decentrata integrativa, aziendale e/o territoriale.

2.2 *Contrattazione collettiva di 1° livello*

La contrattazione collettiva di livello nazionale, che si sostanzia nel presente CCNL, ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dipendenti, che prestano la loro attività nei vari settori economici, ovunque siano impiegati sull'intero territorio nazionale. La contrattazione collettiva di livello nazionale, in particolare, definisce i principi generali della contrattazione collettiva decentrata, aziendale e territoriale, e segna il perimetro per la contrattazione in deroga, stabilendone i limiti e le condizioni.

2.3 *Contrattazione collettiva di 2° livello*

La contrattazione di 2° livello, ossia la contrattazione collettiva integrativa decentrata, si articola in:

- 2a. contrattazione collettiva aziendale, quale livello privilegiato di contrattazione decentrata;
- 2b. contrattazione collettiva territoriale, quale livello intermedio tra il livello nazionale e quello aziendale;
- 2c. contrattazione collettiva di prossimità, nei limiti e con le condizioni di cui al successivo art. 4.

Art. 3 **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE**

3.1 *Il ruolo della contrattazione aziendale*

In base ai principi e linee guida contenuti nel presente CCNL, la contrattazione integrativa a livello aziendale assume un ruolo primario e rappresenta, per la sua vicinanza al mondo del lavoro, uno strumento efficace per individuare e rispondere alle specifiche esigenze di tutela e benessere dei lavoratori. Nel contempo la contrattazione aziendale realizza accordi collettivi anche sulla scorta dei fattori produttivi e di quelli occupazionali, tenendo in considerazione l'andamento della competitività e le condizioni di redditività dell'azienda.



3.2 Materie della contrattazione aziendale

La contrattazione collettiva integrativa aziendale riguarderà, di norma, le seguenti materie:

- a) l'adozione di piani aziendali di welfare contrattuale, nelle varie forme e tipologie (previdenziale, sanitario, sociale e solidale);
- b) la retribuzione premiale, definita attraverso una pluralità di parametri, quali la produttività, la qualità, la formazione, l'innovazione e la partecipazione dei lavoratori;
- c) la flessibilità dell'orario di lavoro;
- d) le condizioni particolari delle tipologie contrattuali di lavoro;
- e) la valutazione degli stati di crisi aziendale;
- f) le relazioni sindacali in azienda;
- g) il miglioramento degli ambienti di lavoro in termini anche di salute e sicurezza;
- h) le condizioni particolari dei cambi di appalto.

3.3 Accordi aziendali

Saranno promossi e incentivati accordi aziendali integrativi finalizzati a:

- garantire ai lavoratori un miglioramento dei trattamenti economici, l'ottenimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa e una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro;
- garantire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva;
- migliorare e accrescere la produttività e la competitività delle aziende, attraverso la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi.
- A tal fine accordi aziendali faranno specifico riferimento a una pluralità di elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, quali ad esempio:
- redditività, qualità, produttività, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva, occupazione, ricollocazione, migliore trattamento economico, welfare contrattuale, retribuzione premiale, formazione, salute e sicurezza, flessibilità dell'orario di lavoro, migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tali criteri possono essere, in tutto o in parte, adattati in base alle specifiche esigenze aziendali.

3.4 Durata degli accordi integrativi aziendali

Gli accordi integrativi aziendali hanno di norma durata triennale e saranno rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali.

3.5 Parti stipulanti

Titolare del potere di stipulare il contratto collettivo aziendale è la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA), costituita nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza di RSA, le rappresentanze sindacali territoriali delle suddette organizzazioni.

3.6 Divieto di deroghe in peius



Gli accordi decentrati, aziendali e territoriali, possono modificare e integrare le disposizioni del presente CCNL soltanto in senso migliorativo.

Eventuali deroghe peggiorative sono possibili soltanto nelle fasi di crisi o di ristrutturazione oppure di riorganizzazione aziendale.

3.7 Contrattazione collettiva integrativa territoriale

La contrattazione collettiva territoriale rappresenta il livello intermedio di contrattazione collettiva tra il livello nazionale e quello aziendale potendo riguardare diversi ambiti geografici (regionale, provinciale o distretto industriale).

Nel rispetto delle norme del presente CCNL e dei principi che ispirano la contrattazione aziendale, la contrattazione territoriale può integrare le disposizioni ivi stabilite al fine di introdurre misure specifiche sulla base delle peculiarità produttive degli ambiti territoriali interessati.

In particolare la contrattazione territoriale è finalizzata a:

- aumentare la produttività e migliorare la competitività delle aziende del territorio, attraverso la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi.
- garantire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

La contrattazione collettiva integrativa territoriale è di competenza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Art. 4 CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ: LIMITI E CONDIZIONI

4.1 Funzione e materie della contrattazione collettiva di prossimità

La contrattazione collettiva di prossimità può essere finalizzata soltanto alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Fermo restando che la contrattazione di prossimità non può riguardare le materie della sicurezza del lavoro, dell'uguaglianza tra lavoratori e delle discriminazioni in generale, in ogni caso detta contrattazione deve rispettare i seguenti principi:

- non può avere ad oggetto la materia dei licenziamenti individuali e collettivi;
- l'eventuale disciplina degli inquadramenti, deve riferirsi esclusivamente ai lavoratori -assunti dopo la stipulazione del contratto di prossimità;
- l'efficacia del contratto di prossimità non può di regola superare il limite di 1 anno, salva l'ipotesi di crisi aziendale in cui la durata massima consentita è pari a 2 anni;
- non sono ammesse modifiche peggiorative della retribuzione.

Art. 5 PRINCIPI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



5.1 *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali*

Le norme dei contratti collettivi di qualsiasi livello sono correlate e inscindibili.
Quale che sia il livello del contratto collettivo, non è ammessa una sua applicazione parziale.

5.2 *Inderogabilità e trattamenti di miglior favore*

I contratti individuali di lavoro devono uniformarsi alle disposizioni del presente CCNL nonché alla restante contrattazione collettiva applicata.

Le clausole difformi dei contratti individuali sono sostituite di diritto da quelle della contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro, se di miglior favore.

Sono salvi gli eventuali trattamenti di miglior favore riconosciuti ai dipendenti dal datore di lavoro.

5.3 *Interpretazione delle norme contrattuali*

Nell'interpretazione dei contratti collettivi, di qualsiasi livello, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1362 e seguenti del codice civile.

Per i contratti collettivi di livello inferiore si privilegia il significato conforme a quanto statuito nei contratti di livello superiore.

5.4 *Durata del contratto*

Il presente CCNL ha durata triennale, sia per gli aspetti normativi che per quelli economici.

L'eventuale disdetta di un contratto collettivo di qualsiasi livello deve essere comunicata per iscritto da una parte a tutti gli altri soggetti stipulanti, con un preavviso di almeno **6** mesi rispetto alla data di scadenza convenuta.

In caso di disdetta, il contratto collettivo non trova applicazione successivamente alla sua scadenza.

5.5 *Procedure di rinnovo*

Le proposte di rinnovo contrattuale devono essere presentate dalle parti contraenti nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e, comunque, almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto

La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo deve dare riscontro entro 30 giorni, decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

5.6 *Ultrattività dei contratti collettivi*

I contratti collettivi di qualsiasi livello scaduti naturalmente e non disdettati continuano a produrre i loro effetti anche dopo la scadenza e fino all'effettiva sottoscrizione del rinnovo da parte dei soggetti stipulanti, ferma restando la corresponsione ai lavoratori dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, di cui al comma 5.8.

5.7 *Periodo di tregua*

Le Parti stipulanti il presente CCNL non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero né procederanno ad azioni dirette durante i 6 mesi antecedenti e nei 3 mesi



successivi alla scadenza del presente contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo.

5.8 Indennità di vacanza contrattuale

Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente contratto, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" (IVC).

L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.

La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

5.9 Condotta antisindacale

Con riferimento ai contratti collettivi di qualsiasi livello, si dà atto che la violazione reiterata delle norme obbligatorie, che disciplinano diritti e obblighi tra il datore di lavoro e il sindacato, può costituire motivo di recesso per le Parti firmatarie oltre che di condotta antisindacale sanzionabile ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970, poiché lesiva dell'assetto di interessi liberamente concordato, nonché dell'immagine dei sindacati firmatari.

Art. 6 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI O PLURIME

6.1 Controversie

In caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non sia stato possibile raggiungere un accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, le suddette controversie saranno definite in via prioritaria in sede sindacale tra la direzione aziendale e la Rappresentanza Sindacale Aziendale anche al fine, ove necessario, di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

In alternativa al ricorso giudiziale sono previste, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, le procedure facoltative di conciliazione di cui al successivo comma.

Per ciò che concerne le controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa istituita presso ogni Ispettorato territoriale del lavoro, possono optare, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le modalità e le procedure indicate al comma successivo, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 412 ter c.p.c.

6.2 Commissione Paritetica di Conciliazione

Viene costituita una Commissione paritetica di conciliazione presso l'Ente Bilaterale di riferimento.



La segreteria della Commissione ha sede centrale a Roma e locale presso ogni capoluogo di Regione. Le riunioni della Commissione hanno luogo presso gli uffici centrali dell'Ente oppure presso le sedi locali od ancora on line (Skype, Teams, etc.)

La predetta Commissione è così composta:

- a) per le imprese: dal legale rappresentante dell'azienda o da un suo delegato, oppure da un rappresentante sindacale datoriale;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante sindacale dell'organizzazione stipulante il presente contratto;
- c) per l'Ente Bilaterale Organismo paritetico, da un membro della Commissione centrale e/o locale.

La parte interessata, anche tramite rappresentante sindacale, effettua, mediante PEC o lettera raccomandata a/r, richiesta alla segreteria della Commissione paritetica di conciliazione. Simultaneamente invia copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla parte convenuta, sempre mediante PEC o lettera raccomandata A/R.

Con la richiesta devono essere indicati:

- 1) i dati del ricorrente, lavoratore ovvero datore di lavoro, e dell'impresa interessata;
- 2) l'eventuale delega per la nomina del proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione;
- 3) l'oggetto della vertenza, il luogo dove è sorto il rapporto di lavoro, l'esposizione dei fatti e la motivazione, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indirizzo (e-mail o domicilio) presso cui devono essere fatte le comunicazioni e l'indicazione dell'organizzazione sindacale o datoriale che rappresenta l'istante.

La Commissione paritetica di conciliazione, una volta ricevuta la comunicazione, comunica a tutte le parti, tempestivamente, data e luogo della comparizione ai fini del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione.

Ove il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, anche limitatamente a una parte della pretesa avanzata dalla parte interessata, si forma un verbale che deve essere sottoscritto dalle parti nonché dalla Commissione paritetica di conciliazione, avente valore di conciliazione della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione viene depositato a cura della segreteria della Commissione paritetica di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro della Provincia in cui ha avuto luogo la prestazione lavorativa, ai fini del successivo inoltro alla sezione Lavoro del Tribunale civile competente per territorio.

6.3 Rinunzie e transazioni.

Le rinunzie e transazioni relative a diritti indisponibili sono nulle ai sensi dall'articolo 1966 c.c..

Salvo che non siano perfezionate in sede giudiziale, innanzi alla Commissione di conciliazione istituita presso l'ITIL, presso le sedi di certificazione, avanti alle Commissioni di conciliazione istituite in sede sindacale, davanti ai Collegi di Conciliazione arbitrato, le rinunzie e le transazioni aventi a oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi sono invalide ai sensi dell'art. 2113 c.c. e possono essere impugnate dal lavoratore con qualsivoglia atto scritto, anche stragiudiziale, nel termine di decadenza di sei mesi decorrente dalla data di cessazione del



rapporto, se intervenute in sua costanza o dalla data delle rinunzia o della transazione se intervenute successivamente alla cessazione.

Art. 7 **COMMISSIONI**

7.1 ***Commissione per le controversie interpretative***

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti firmatarie assumono l'impegno di favorire la composizione di eventuali controversie collettive interpretative attraverso la costituzione, a livello nazionale, di una commissione conciliativa paritetica.

Decorsi 30 giorni dall'insorgere della controversia senza che si sia pervenuti ad alcuna composizione, le organizzazioni saranno libere di assumere le proprie prerogative.

7.2 ***Commissione Pari Opportunità***

Le Parti firmatarie convengono di istituire, a livello nazionale, una Commissione Pari Opportunità che avrà il compito di:

- esaminare i rapporti biennali sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile, ferma restando la presentazione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali in occasione di appositi incontri;
- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- prevenire forme di molestie o qualsiasi discriminazione connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- proporre iniziative volte a supportare la positiva partecipazione ai processi aziendali da parte dei lavoratori anziani, anche attraverso la valorizzazione della loro esperienza lavorativa a beneficio dell'inserimento e della crescita dei lavoratori più giovani;
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

La Commissione sarà composta da componenti designati pariteticamente dalle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

7.3 ***La Commissione nazionale di certificazione Conciliazione ed arbitrato istituita presso l'E.B.L.P***

La commissione è preposta a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'eventuale aggiornamento del Contratto Nazionale per le Agenzie per i Servizi Fiduciari. In particolare:

- esamina e decide, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti normativi o di singole clausole contenute nel presente



Contratto Nazionale, dei Contratti collettivi di 2° livello, di ogni altro problema prospettato dalle articolazioni locali delle parti stipulanti o da singoli istituti, o da lavoratori per il tramite delle parti stesse a livello locale;

- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore;
- esamina le proposte avanzate dalle parti stipulanti il presente Contratto ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stesse, per il loro inserimento contrattuale, in occasione dei rinnovi contrattuali;
- esamina e decide le controversie relative alla stipulazione dei contratti integrativi di 2° livello.

La Commissione può avvalersi, per problemi specifici al settore di riferimento, di personale esterno qualificato in materia.

7.4 La Commissione Welfare

Al fine di ottimizzare, per i lavoratori, il bilanciamento vita-lavoro (cd. *Work-Life Balance*), anche attraverso lo studio di specifiche iniziative a carattere sperimentale, è costituita a livello nazionale, in forma paritetica e permanente, la Commissione Welfare col compito di individuare ed elaborare soluzioni migliorative per lo sviluppo degli attuali istituti, con particolare riguardo agli enti bilaterali di riferimento.

A tale Commissione Welfare spetterà, in particolare, il compito di studiare:

soluzioni atte a incidere positivamente sul bilanciamento vita-lavoro, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti, anche in veste di possibile sperimentazione;

la composizione e l'applicazione di un pacchetto di *flexible benefit*, sia dal punto di vista economico-normativo che da quello fiscale e contributivo, elaborando a questo scopo proposte concrete da presentare alle Parti stipulanti, anche in veste di possibile sperimentazione.

Per i componenti della Commissione saranno previsti specifici interventi formativi, in relazione all'aggiornamento delle loro competenze in materia.

La Commissione è composta da componenti designati pariteticamente dalle Parti firmatarie il presente CCNL.



TITOLO II LIBERTA' E ATTIVITA' SINDACALE

Art. 8 DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI IN AZIENDA

Il presente Titolo, alla luce delle vigenti norme in tema di libertà e di attività sindacale nei luoghi di lavoro disciplina la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.), i permessi e la tutela dei dirigenti delle stesse rappresentanze, l'uso dei locali, i diritti di assemblea e di affissione e l'esazione per delega dei contributi sindacali.

8.1 La rappresentanza sindacale dei lavoratori all'interno delle aziende

La rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende si sostanzia nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali, previste dallo Statuto dei Lavoratori.

La RSA svolge le attività sindacali e negoziali per le materie di interesse dei lavoratori dipendenti dell'azienda, secondo quanto definito nel presente Titolo e in attuazione delle scelte generali delle Parti stipulanti.

8.2 Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.)

Le R.S.A. possono essere costituite nelle aziende che occupano più di 10 lavoratori dipendenti.

Nelle aziende che si articolano in più unità produttive è costituita una RSA presso ciascuna unità produttiva con almeno 8 lavoratori, potendosi altresì costituire un coordinamento aziendale.

A tal fine si computano come unità intere i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo determinato.

8.3 Procedura di costituzione e designazione dei componenti le R.S.A.

Le R.S.A. si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

A tal fine ciascuna delle suddette organizzazioni sindacali può promuovere, d'intesa con i lavoratori, una riunione a livello aziendale ovvero a livello di singola unità produttiva, per la designazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori.

All'esito delle riunioni l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all'azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti la RSA.

8.4 Compiti delle RSA:

Sono di competenze delle RSA le seguenti materie:

- diritti di informazione e/o consultazione per quanto di loro competenza ai sensi della normativa vigente e del presente contratto;
- la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'apprendistato;
- la contrattazione sui controlli a distanza;
- gli altri ambiti demandati alla contrattazione aziendale.

8.5 Numero dei dirigenti della RSA



Il numero dei dirigenti della RSA è definito come segue, in funzione della dimensione dell'azienda ovvero, nel caso di aziende che operano con più unità produttive, in funzione della dimensione di ciascuna unità produttiva:

- da 1 fino a 3 dirigenti, con un numero di dipendenti fino a 50;
- fino a 5 dirigenti, con un numero di dipendenti da 51 a 300;
- fino a 7 dirigenti, con un numero di dipendenti superiore a 300.

8.6 *Dirigenti Sindacali*

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente Titolo, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.);
- b) dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto nonché gli associati ai quali è attribuita, con atto formale, la responsabilità e la gestione di un settore predeterminato.

8.7 *Assemblea sindacale*

Le R.S.A. sono legittimate a esercitare il diritto di indire assemblee sindacali in azienda, quali strumenti di democrazia diretta volti a favorire l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla discussione e alla decisione di tematiche sindacali.

L'assemblea sindacale può avere luogo sia al di fuori che durante l'orario di lavoro.

Le assemblee svolte durante l'orario di lavoro si svolgono nei limiti di 12 ore annue, per le quali deve essere corrisposta al lavoratore che vi partecipa la normale retribuzione.

Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e possono essere indette, nell'unità produttiva dell'azienda, dalle RSA singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e lavoristico.

La convocazione dell'assemblea deve essere comunicata al datore di lavoro con un anticipo di almeno 2 giorni lavorativi, salvo urgenza.

Quando l'assemblea ha luogo durante l'orario di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di apprestare un locale idoneo a ospitare l'assemblea e di vigilare sull'effettiva disponibilità dello stesso da parte di tutte le RSA che abbiano il diritto di fruirne.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale ovvero, in sua assenza, quella unitaria.

Sarà agevolata la partecipazione dei lavoratori posti in lavoro agile.

8.8 *Permessi retribuiti*

Per l'espletamento del proprio mandato sindacale, i dirigenti sindacali delle RSA hanno diritto alla fruizione di permessi retribuiti, potendosi astenere dall'attività lavorativa senza alcun pregiudizio del loro trattamento economico.

Il monte ore complessivo dei permessi sindacali retribuiti è riferito a ciascuna unità produttiva ed è rapportato al numero di lavoratori:



- 2 ore mensili fino a 15 dipendenti;
- 3 ore mensili fino a 30 dipendenti;
- 5 ore mensili fino a 50 dipendenti;
- 10 ore mensili fino a 100 dipendenti;
- 20 ore mensili fino a 200 dipendenti;
- 25 ore mensili fino a 300 dipendenti;
- nelle unità produttive con un numero di lavoratori occupati superiore a 300 e fino a 3000, si aggiungono ulteriori 10 ore mensili per ogni 300 o frazione di 300 dipendenti;
- nelle unità produttive di maggiori dimensioni, oltre 3000 dipendenti, si aggiungono ulteriori 10 ore mensili per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti.

Nei limiti del monte ore come sopra definiti, possono fruire dei permessi retribuiti i dirigenti sindacali componenti la R.S.A. e i dirigenti sindacali che fanno parte dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto.

Il dirigente sindacale che intende esercitare il diritto a fruire dei permessi retribuiti, per l'espletamento del proprio mandato, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno tre giorni lavorativi prima della stessa fruizione.

8.9 *Permessi non retribuiti*

I dirigenti delle R.S.A. hanno diritto alla fruizione di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.

8.10 *Referendum*

Le R.S.A. sono legittimate a indire referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale.

Hanno diritto a partecipare ai referendum tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, dei referendum sindacali.

I contratti aziendali possono stabilire ulteriori modalità per lo svolgimento dei referendum.

8.11 *Diritto di affissione*

Le R.S.A. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei lavoratori detti spazi in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva. Ove possibile, sarà istituita apposita bacheca sindacale elettronica nell'area intranet dell'azienda.

8.12 *Locali delle R.S.A.*



Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le R.S.A. hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a porre in modo permanente a disposizione delle R.S.A. un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

8.13 Riscossione deleghe sindacali

L'azienda provvederà ad operare la trattenuta mensile del contributo sindacali a carico del dipendente che abbia rilasciato delega a favore di un'organizzazione sindacale dei lavoratori.

La misura percentuale della trattenuta, debitamente indicata sulla delega, non potrà essere inferiore allo 0,20% o superiore all'1% determinato sul minimo tabellare del livello retributivo di inquadramento.

L'importo delle trattenute, da operare su tredici mensilità sarà versato, non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata, secondo le indicazioni che verranno fornite dalla Organizzazione sindacale interessata, anche per il tramite delle Associazioni datoriali stipulanti.

8.14 Revoca della delega sindacale

La delega è rilasciata a tempo indeterminato, fermo restando che può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta al datore di lavoro.

La revoca deve essere effettuata per iscritto dal lavoratore mediante consegna al datore di lavoro che ne invia una copia per conoscenza all'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.

Nel caso in cui non sia consegnata direttamente dall'interessato, la revoca deve essere corredata da una copia del documento d'identità del lavoratore.

8.15 Trasferimento dei dirigenti sindacali

Il trasferimento, da un'unità produttiva a un'altra dell'azienda, di un lavoratore con qualifica di dirigente sindacale delle R.S.A non può avvenire senza il nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza.

8.16 Licenziamento del dirigente sindacale

Fermo restando il divieto di discriminazione per ragioni sindacali nonché la necessaria sussistenza delle ragioni oggettive o soggettive previste dalla legge, il licenziamento di un lavoratore con qualifica di dirigente delle R.S.A. è subordinato allo svolgimento di un esame congiunto tra la direzione aziendale e l'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.



SEZIONE II

COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

9.1 *Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato*

Il rapporto di lavoro subordinato è di regola a tempo indeterminato, salvo i casi in cui la legge ammette la stipula di contratti con durata limitata, nelle varie tipologie contemplate dall'ordinamento.

Le Parti firmatarie si impegnano a promuovere politiche occupazionali volte a privilegiare il ricorso al contratto a tempo indeterminato.

Art. 10 ASSUNZIONE

10.1 *Informazioni*

L'azienda comunica al lavoratore per iscritto, in formato cartaceo oppure elettronico, tutte le informazioni che rendono chiaro e trasparente il suo rapporto di lavoro.

A tal fine l'azienda comunica per iscritto al lavoratore, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le informazioni che sono contenute nel contratto individuale di lavoro ovvero nella copia della comunicazione di assunzione di cui all'art. 9 bis del decreto-legge n. 510 del 1996, sono le seguenti:

- 1) l'identità delle parti, ivi compresa quella di eventuali co-datori;
- 2) la tipologia del contratto ovvero del rapporto di lavoro e, in caso di contratto a tempo determinato, la sua durata;
- 3) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- 4) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 5) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro specifica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi oppure che è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- 6) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- 7) la classificazione contrattuale ovvero l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- 8) il trattamento economico; l'importo iniziale della retribuzione e gli elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di paga e delle modalità di corresponsione;



- 9) l'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- 10) l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL e del contratto collettivo integrativo aziendale applicato ai rapporti di lavoro;
- 11) l'eventuale patto di prova, la sua durata e la descrizione delle mansioni oggetto della prova;
- 12) la durata delle ferie nonché degli altri congedi retribuiti a cui ha diritto il lavoratore e le modalità di fruizione degli stessi;
- 13) il diritto a ricevere, se prevista, la formazione erogata dal datore di lavoro;
- 14) la procedura, la forma e i termini del preavviso di recesso da parte del datore di lavoro ovvero del lavoratore;
- 15) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- 16) copie dell'eventuale Regolamento interno e/o Codice etico e di qualunque altra norma regolamentare applicata in azienda;
- 17) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- 18) i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, i moduli riguardanti l'iscrizione a fondi pensionistici e sanitari e ogni altra modulistica stabilita dalla legge;
- 19) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

In ogni caso, l'azienda fornirà, per iscritto al lavoratore, le informazioni che eventualmente non sono contenute nel contratto individuale di lavoro oppure nella copia di comunicazione entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. L'azienda potrà, inoltre, fornire al lavoratore le informazioni di cui ai sopraelencati punti 3), 10), 12), 13), 14) e 16) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Per assolvere all'obbligo informativo, il datore di lavoro può comunicare al lavoratore le informazioni relative ai punti 2), 8) 9), 12), 13), 14), 15) e 16), indicando il presente CCNL.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a consegnare o a mettere a disposizione dei lavoratori anche mediante pubblicazione sul sito web, il presente CCNL ovvero gli accordi territoriali e aziendali nonché gli eventuali regolamenti dell'azienda applicabili al rapporto di lavoro.

Qualora il rapporto di lavoro si estingua prima della scadenza del termine di 1 mese dalla data dell'instaurazione dello stesso rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, al momento della cessazione del rapporto e qualora non vi avesse già provveduto, una dichiarazione scritta contenente tutte le informazioni di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro comunica le informazioni di cui al presente comma anche alle rappresentanze sindacali presenti in azienda e, in assenza, alle sedi territoriali delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Tutte le informazioni di cui al presente comma, una volta trasmesse al lavoratore, devono essere conservate dal datore di lavoro e rese accessibili al lavoratore stesso.



10.2 *Informativa in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*

Qualora la prestazione lavorativa sia organizzata mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati atti a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni che incidono sulla sorveglianza, sulla valutazione, sulle prestazioni e sull'adempimento delle obbligazioni contrattuali da parte dei lavoratori, il datore di lavoro fornisce al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa e unitamente alle informazioni di cui al precedente articolo, anche i dati (informazioni) riguardanti:

- a) gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nonché le categorie di dati e i principali parametri utilizzati per programmare o addestrare i suddetti sistemi, ivi compresi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- b) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- c) il livello di accuratezza, di robustezza e di cybersicurezza dei sopracitati sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle stesse metriche.

Resta fermo, per quanto non disciplinato in materia nel presente articolo, quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il datore di lavoro fornisce altresì al lavoratore, unitamente all'anzidetta informativa, le istruzioni in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al primo periodo del presente articolo, le attività di sorveglianza e di monitoraggio.

Il lavoratore ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni circa gli elementi conoscitivi di cui ai sopraelencati punti a), b) e c). Tale diritto può essere esercitato dal lavoratore direttamente oppure per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali. Il datore di lavoro trasmette i dati richiesti, rispondendo per iscritto al lavoratore, entro 30 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro informa il lavoratore, per iscritto e almeno 24 ore prima, di ogni modifica che va a incidere sulle informazioni di cui ai sopraelencati punti a), b) e c) e che, dunque, comportano variazioni delle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro comunica al lavoratore le informazioni e i dati di cui al presente articolo in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico.

Il datore di lavoro fornisce la stessa comunicazione anche alle rappresentanze sindacali aziendali e, ove queste assenti in azienda, alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali aderenti alle Parti stipulanti il presente CCNL.

10.3 *Tutela*

In caso di violazione degli obblighi informativi, di cui al D.lgs. 104/2022 e al D.Lgs. 152/1997, il lavoratore può promuovere la procedura di conciliazione prevista dall'art. 6, del presente CCNL.

10.4 *Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.*

Il datore di lavoro comunica per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della



modifica, qualsiasi variazione degli elementi del rapporto di lavoro per come dettagliati nel presente art. 10, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

10.5 Documenti a cura del lavoratore

All'atto dell'assunzione, ove richiesti dal datore di lavoro, il lavoratore deve presentare il curriculum vitae, i titoli di studio e gli altri titoli professionali, il certificato di residenza, i recapiti telefonici e l'indirizzo e-mail, il codice IBAN per il versamento dei compensi, il permesso di soggiorno se obbligatorio, il codice fiscale, la dichiarazione per detrazioni Irpef, il libretto di lavoro o documento equipollente. Il lavoratore deve comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

Ai sensi dell'art. 689 c.p.c. e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro può richiedere il certificato penale del lavoratore.

Il lavoratore altresì esibisce, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto sanitario personale e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro deve rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore deve comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro i documenti devono essere restituiti contro ricevuta, regolarmente aggiornati.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per cause indipendenti dalla sua volontà, il datore di lavoro non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Qualunque sia la causa della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, ai sensi dell'art. 2124 c.c. e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni svolte.

10.6 Prestazioni di fatto in violazione di legge

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui esso ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione delle norme poste a tutela del lavoratore, questi ha sempre diritto alla retribuzione.

10.7 Diritto di precedenza nell'assunzione

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare, all'atto di nuove assunzioni, il diritto di precedenza all'assunzione presso la medesima azienda di cui godono le seguenti categorie di lavoratori a tempo indeterminato:

- il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo;
- il lavoratore licenziato per riduzione di personale, entro 6 mesi dal licenziamento.

Il diritto di precedenza opera automaticamente a favore del lavoratore e, pertanto, questi non è tenuto a manifestare espressamente, per iscritto, al datore di lavoro la sua volontà di essere assunto.

Il diritto di precedenza deve essere inserito nel contratto di assunzione e portato a conoscenza del lavoratore.



Art. 11 **FASE PRE-ASSUNTIVA**

11.1 *Visite pre-assuntive preventive*

Dopo la firma del contratto individuale e prima dell'inizio del rapporto di lavoro, il lavoratore si sottopone agli accertamenti sanitari, nei casi previsti dalla legge per determinati settori e attività e in relazione alla particolarità della mansione a cui viene assegnato.

11.2 *Divieto di indagini sul lavoratore da assumere*

È fatto divieto al datore di lavoro di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore o comunque su fatti della vita privata non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

11.3 *Parità di genere*

È vietata, ai fini dell'accesso al lavoro, qualsiasi discriminazione di genere.

La lavoratrice non è obbligata a comunicare, all'atto dell'assunzione, lo stato di gravidanza né il datore di lavoro può formulare domande al riguardo.

Art. 12 **PERIODO DI PROVA**

12.1 *Stipulazione*

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro, le parti possono pattuire un periodo di prova.

12.2 *Forma scritta*

Il patto di prova, la sua durata e le mansioni oggetto della prova devono risultare per iscritto nel contratto individuale di lavoro.

In mancanza di tali requisiti, il patto di prova è nullo.

12.3 *Durata massima*

La durata massima del periodo di prova è stabilita in misura crescente secondo il progredire del livello di inquadramento:

- 2 mesi, per il primo livello;
- 3 mesi, per il secondo e terzo livello;
- 5 mesi, dal quarto al sesto livello di inquadramento;
- 6 mesi, per i livelli successivi.

12.4 *Durata ridotta*

La durata del periodo di prova è ridotta della metà per i lavoratori che:

a) abbiano prestato servizio per almeno un triennio presso altre aziende svolgendo le medesime mansioni;



b) abbiano completato presso altre aziende l'apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Per il diritto alla riduzione del periodo di prova, i lavoratori dovranno presentare, all'atto dell'assunzione, gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti, che dovranno essere rilasciati dalle aziende in cui essi hanno prestato servizio o da enti terzi.

12.5 Patto di stabilità

Il datore di lavoro e il prestatore di lavoro possono concordare un periodo minimo di durata della prova durante il quale non è possibile a entrambe le parti il recesso dal contratto, se non per giustificato motivo o giusta causa.

12.6 Limiti al patto di prova

In caso di riassunzione da parte dello stesso datore di lavoro entro 24 mesi dalla scadenza del precedente contratto, per lo svolgimento delle medesime mansioni non può essere apposto al contratto il patto di prova a pena di nullità.

12.7 Malattia, infortunio, maternità e paternità durante il periodo di prova

In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

12.8 Svolgimento effettivo della prova

Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore l'espletamento della prova, con riferimento alle mansioni indicate nel patto di prova.

12.9 Risoluzione del rapporto in prova

Nel corso del periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza motivazione e senza preavviso, salvo quanto previsto per l'eventuale patto di stabilità.

Il recesso del datore di lavoro deve avvenire in forma scritta a pena di nullità.

In caso di cessazione del rapporto, al lavoratore in prova spettano il TFR, i ratei delle mensilità aggiuntive maturate e ogni altra competenza di fine rapporto prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva per i lavoratori non in prova.

12.10 Retribuzione durante il periodo di prova

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita per i lavoratori non in prova con il medesimo livello di inquadramento, fatta salva l'applicazione delle previsioni in materia di lavoratori in regime di contratto di politica attiva per il lavoro e di reimpiego.

12.11 Superamento del periodo di prova

Trascorso il periodo di prova senza che una delle parti abbia risolto il rapporto di lavoro, la prova si intende superata e il relativo periodo viene computato nella anzianità di servizio.



12.12 *Periodo di prova nei contratti a termine*

Per i contratti a termine, la durata del periodo di prova non può essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il lavoratore non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

12.13 *Periodo di prova nei contratti a tempo parziale*

La durata del periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale è la medesima di quella prevista per il personale a tempo pieno.

Nel part-time di tipo verticale la durata del periodo di prova si calcola tenendo conto soltanto dei periodi di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene effettivamente resa.



TITOLO IV GLI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 13 **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

13.1 *Nozione e forma*

Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o a tempo parziale, la cui durata è predeterminata dalle parti al momento della stipula.

Il contratto deve essere redatto per iscritto e stipulato antecedentemente o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa.

In mancanza dell'indicazione del termine, il contratto deve ritenersi a tempo indeterminato sin dall'origine.

Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

13.2 *Patto di prova*

Può essere pattuito un periodo di prova in misura non superiore al 50% della durata del contratto a termine, fermo restando il limite di 6 mesi.

Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova.

13.3 *Recesso e risoluzione ante-tempus*

Il datore di lavoro e il lavoratore non possono recedere dal contratto a termine prima del termine finale, a meno che non si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c..

Le ipotesi in cui il datore di lavoro può recedere dal contratto a termine sono:

- a) per infrazione disciplinari che non consentono la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (giusta causa);
- b) per impossibilità sopravvenuta ossia per un evento che non è a lui imputabile e che non gli è stato possibile evitare e, comunque, con un preavviso di almeno 15 giorni.

La risoluzione del contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine finale comporta per il datore di lavoro, tranne che nelle suindicate ipotesi a) e b), il pagamento, a titolo risarcitorio, di tutte le retribuzioni dovute fino alla scadenza del termine contrattualmente previsto.



Il lavoratore può recedere anticipatamente dal contratto a termine, rassegnando le dimissioni volontarie, per “giusta causa” ovvero per un fatto di gravità tale da far venir meno il vincolo di fiducia sussistente tra le parti in misura tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto a dimettersi per giusta causa, in caso di mancato pagamento della retribuzione o della contribuzione obbligatoria prolungato per almeno 3 mesi, di mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro, di illegittimo demansionamento e di illegittima decurtazione della retribuzione. In tale ipotesi il lavoratore non è tenuto a osservare il periodo di preavviso, ha diritto all’indennità sostitutiva di preavviso nonché a un’ulteriore indennità risarcitoria pari a 3 mensilità di retribuzione.

Nei casi di *mobbing*, di comportamento penalmente rilevante, di molestie e di discriminazioni sul luogo di lavoro, il lavoratore ha diritto a un’indennità risarcitoria pari a 3 mensilità.

13.4 *Casi di divieto di assunzione a termine*

È vietata l’assunzione a termine:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) finalizzata all’adibizione del lavoratore a termine alle stesse mansioni disimpegnate da dipendenti che risultino sospesi o ad orario ridotto in regime di cassa integrazione, ovvero da prestatori di lavoro licenziati in forza di procedure di licenziamento collettivo attivate, nei sei mesi precedenti, presso la medesima unità produttiva, salvo che l’assunzione a termine sia effettuata per sostituire dipendenti assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- d) per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

13.5 *Durata massima del primo contratto*

Il primo contratto a termine tra le parti non può avere una durata superiore ai dodici mesi e non necessita di causali.

13.6 *Causali per i contratti superiori ai 12 mesi*

Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorrano almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

- a) esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva;
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti temporaneamente.

Gli accordi aziendali possono individuare specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che legittimano l’apposizione del termine, la proroga e il rinnovo.

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

- il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere



destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;

- il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;
- in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omesso il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

13.7 Rinnovi e limite temporale

Una volta stipulato e portato a compimento un contratto a termine e qualora ricorrano le esigenze di cui al precedente comma, lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto a termine (c.d. "rinnovo") con apposizione della causale.

Il limite temporale massimo di 24 mesi previsto per il singolo contratto deve intendersi raggiunto anche sommando la durata di più contratti a termine, a prescindere dall'intervallo temporale intercorso tra un contratto e l'altro, a condizione che i contratti a termine siano intervenuti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e di uguale categoria legale e considerando, nel computo, anche eventuali contratti di somministrazione.

La modifica del livello di inquadramento del lavoratore o della categoria legale ex art. 2095 c.c., esclude, ai fini del calcolo complessivo della durata massima dei 24 mesi, i contratti precedentemente conclusi con qualifica diversa.

In presenza di gruppi di imprese, il limite temporale massimo di 24 mesi non è riferibile al gruppo in quanto tale, ma all'azienda titolare del contratto di lavoro.

13.8 Deroga legale al limite massimo di durata

Raggiunto il limite di durata massima di 24 mesi, le parti possono avviare la procedura autorizzatoria per la deroga al limite massimo e stipulare così un ulteriore contratto della durata non superiore a 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

13.9 Percentuale massima di contratti a termine

Il numero di contratti a termine che annualmente possono essere stipulati non può essere superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato **in forza al momento dell'assunzione**

Entro tale limite, quindi, è possibile assumere lavoratori sia direttamente con contratto a tempo determinato, sia indirettamente con contratti di somministrazione a termine

L'eventuale frazione di unità derivante dalla percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità superiore

Nelle aziende fino a 15 dipendenti, possono essere assunti fino a un massimo di 5 lavoratori con contratto a termine, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

13.10 Esenzioni dai vincoli di contingentamento

Sono esenti dai limiti numerici i contratti a termine stipulati:



- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- nella fase di avvio di nuove attività per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, anche in misura non uniforme in relazione ad aree geografiche o a comparti merceologici;
- per le imprese start-up innovative;
- per la realizzazione di specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o opere audiovisive;
- per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.
- con i lavoratori di età superiore a 50 anni di età;
- con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, aventi durata non superiore a 1 anno;
- con i lavoratori assunti con contratto di politica attiva (P.A.L.);
- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva decentrata.

13.11 Proroghe e durata massima dei rapporti

La proroga del contratto a termine deve avere forma scritta.

Nei primi dodici mesi, il contratto a termine può essere prorogato liberamente, su accordo delle parti, senza apposizione di causale.

Successivamente, il contratto può essere prorogato solo in presenza delle causali.

In violazione di dette disposizioni, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Per la proroga è sempre necessario il consenso del lavoratore.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti stipulati tra le parti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a quattro, il contratto a termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

La proroga deve avvenire prima della scadenza del termine originario dello stesso contratto e non comporta l'interruzione del rapporto di lavoro.

Le imprese start-up innovative, ai sensi della legge n. 221/2012, non sono assoggettate ai limiti imposti in materia di proroga, per il periodo:

di 4 anni dalla costituzione della società;

di 2 o 3 anni dalla costituzione per le società di cui al comma 3 dell'art. 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179.

13.12 Intervalli tra un contratto e l'altro.

In caso di stipula di un nuovo contratto a termine, il lavoratore può essere riassunto a termine dopo un intervallo di tempo pari a:

- 10 giorni se il contratto precedente aveva una durata non superiore a 6 mesi;
- 20 giorni se il contratto precedente aveva una durata superiore a 6 mesi.

Qualora non vengano rispettati i suddetti intervalli temporali, il secondo contratto si trasforma a tempo



indeterminato.

La disciplina sugli intervalli non si applica ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali, alle imprese start-up innovative e ai contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.

Non si applicano gli intervalli previsti tra due contratti a termine, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi.

13.13 Premio di risultato per i lavoratori assunti a tempo determinato

L'eventuale retribuzione premiale sarà riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di lavoro complessivamente prestato, anche attraverso più contratti, nell'anno a cui lo stesso premio si riferisce.

13.14 Prosecuzione di fatto dopo la scadenza

Ferme restando le regole sulla durata massima del contratto a termine, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato senza che le parti lo abbiano espressamente concordato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

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

13.15 Ferie annuali

Il dipendente ha diritto a un numero di giorni di ferie retribuite proporzionate al servizio effettivamente prestato. A tal fine, ogni mese di servizio dà diritto a 1/12 del periodo annuale di ferie spettanti e le frazioni di mese di almeno 15 giorni valgono come mese intero.

13.16 Parità di trattamento

Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.

13.17 Diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato

Il lavoratore che ha prestato servizio alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in ragione di uno o più contratti a termine per un periodo superiore 3 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, in caso di nuove assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi successivi la chiusura del contratto, purché l'assunzione avvenga con le stesse mansioni espletate in esecuzione del rapporto a termine.

Il diritto di precedenza nell'assunzione spetta, altresì, alla lavoratrice in maternità con contratto a termine. In tale caso il periodo di congedo di maternità obbligatorio è computato come attività lavorativa,



concorrendo a far maturare il periodo di attività lavorativa di 3 mesi utile per fruire del diritto di precedenza (almeno 6 mesi).

Le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità hanno altresì diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo determinato, effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto lavorativo, purché le mansioni siano le stesse di quelle già svolte nei precedenti rapporti a termine.

I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza, a prescindere dalla durata del pregresso rapporto a termine, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto. Qualora il datore di lavoro effettui un'assunzione a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni espletate dal lavoratore assunto a termine senza rispettare il diritto di precedenza, il lavoratore pretermesso ha diritto al risarcimento del danno subito.

Il lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, entro 3 mesi se stagionale.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che hanno maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori con il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di precedenza si estingue.

13.18 *Informativa sui contratti a termine*

Il datore di lavoro è tenuto a fornire con cadenza annuale alle rappresentanze sindacali presenti in azienda, le informazioni circa il numero di contratti a termine in essere presso ogni unità produttiva.

Il datore di lavoro informa tempestivamente l'Ente bilaterale di riferimento e le rappresentanze sindacali circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

13.19 *Formazione*

È rimessa agli Enti bilaterali di riferimento la predisposizione degli strumenti per agevolare l'accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguata, per aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale, attraverso la formazione, anche finanziata dai fondi interprofessionali.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

13.20 *Stagionalità nei contratti a tempo determinato*

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano uno o più periodi di chiusura nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa vigente.

I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività che, in ragione della loro natura temporanea o circoscritta a determinati periodi dell'anno, nonché in ragione delle loro particolari modalità di esecuzione, hanno carattere stagionale.



Il carattere stagionale del contratto a termine esclude la necessità delle causali, dell'applicazione del limite massimo di 24 mesi, dei limiti percentuali nonché degli intervalli minimi tra la scadenza di un contratto e la stipula del contratto successivo.

I contratti a tempo determinato per attività stagionali possono essere prorogati oppure rinnovati con riferimento alla generalità delle attività, dunque in assenza delle causali di cui al precedente comma.

Art. 14 **APPRENDISTATO**

14.1 **Definizione e tipologie di apprendistato**

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Possono essere stipulati i seguenti contratti di apprendistato:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di primo livello;
- b) apprendistato di alta formazione e ricerca, di terzo livello.
- c) apprendistato professionalizzante, di secondo livello.

Le forme di apprendistato di cui alle lettere a) e c) integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

14.2 **Apprendistato professionalizzante**

Con tale tipologia di contratto di apprendistato possono essere assunti a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, i soggetti che hanno abbiano un'età compresa tra i 18 e i 29 anni affinché conseguano, in ambiente di lavoro, una qualificazione professionale valida ai fini contrattuali, perché determinata sulla base dei profili professionali previsti, per ciascun settore di riferimento nella Parte Speciale.

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 diciassettesimo anno di età.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per le qualifiche ricomprese tra il secondo livello e il settimo, per la durata massima di tre anni.

Per le qualifiche rientranti nel settimo livello, l'apprendistato professionalizzante è ammesso per la durata massima di due anni.

Per i profili professionali relativi al settore dell'artigianato la durata massima è di cinque anni.

Il contratto deve indicare il livello che verrà conseguito dal lavoratore al termine dell'apprendistato, di seguito indicato come livello finale.

Nel corso del primo anno di apprendistato, il lavoratore ha diritto a un inquadramento corrispondente a due livelli inferiori a quello finale.

Dal secondo anno e fino al termine dell'apprendistato, il lavoratore ha diritto a un inquadramento



corrispondente ad un livello inferiore rispetto a quello finale.

Nell'apprendistato per l'acquisizione del secondo livello, il lavoratore ha diritto all'inquadramento nel primo livello, per l'intera durata dell'apprendistato.

Il piano formativo individuale indica anche le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche che il datore di lavoro concorderà con l'ente bilaterale di riferimento.

14.3 *Contenuto del contratto*

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- il riferimento alla tipologia di apprendistato;
- il livello di inquadramento dell'apprendista;
- le mansioni a cui l'apprendista è adibito;
- il livello di inquadramento che potrà essere acquisito al termine dell'apprendistato;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale, con l'indicazione delle modalità di erogazione della formazione;
- il nominativo del *tutor* o del *referente aziendale* assegnato all'apprendista.

14.4 *Periodo di prova*

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal presente contratto per il livello di inserimento.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia risolto il rapporto, il periodo di prova si intende superato.

14.5 *Durata e prosecuzione del rapporto*

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi.

Terminato il periodo di formazione e addestramento, se nessuna delle parti recede ai sensi del paragrafo che segue, il rapporto prosegue come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

La conferma in servizio a tempo indeterminato non si qualifica come una nuova assunzione e quindi non sussiste l'esigenza di rispettare il diritto di precedenza nei confronti di altri dipendenti interessati.

14.6 *Risoluzione del rapporto*

Per tutta la durata del periodo di apprendistato, il datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto



qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo di recesso. Nel caso in cui il licenziamento dell'apprendista non risulti fondato su una giusta causa o un giustificato motivo, si applica la normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa che rilascia il titolo di studio.

Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso di 30 giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il recesso del lavoratore è regolato dalla disciplina vigente in materia di dimissioni dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e deve essere manifestato attraverso la prescritta procedura telematica.

14.7 *Attribuzione della qualifica*

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

14.8 *Formazione dell'apprendista*

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è erogata secondo quanto previsto dal piano formativo individuale.

L'attività formativa è pertanto modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che l'apprendista/lavoratore è chiamato a svolgere e può assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che il lavoro sia di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione.

La formazione è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro.

14.9 *Definizione dei piani formativi individuali*

Il piano formativo individuale deve recare, oltre ai contenuti formativi, anche la specifica formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa al regime normativo lavoristico di riferimento, ivi compresi i criteri di inquadramento economico-professionali.

Nell'apprendistato professionalizzante, i piani formativi individuali sono definiti da apposita Commissione paritetica nazionale, in riferimento e in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica ai fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dal lavoratore apprendista.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato nel corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione del datore di lavoro e dell'apprendista, nonché del tutor aziendale. Di tale modifica deve



essere data comunicazione alla Commissione paritetica nazionale.

Sia nell'apprendistato di primo livello che in quello di terzo livello, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

L'offerta formativa pubblica è pari ad un monte ore non superiore a 120 ore nel triennio.

14.10 Tutor aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor, che deve essere in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor aziendale deve essere nominativamente indicato nel piano formativo individuale ed ha i seguenti compiti:

- favorire l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nel contesto lavorativo dell'azienda;
- contribuire alla definizione del piano formativo individuale;
- affiancare l'apprendista nel percorso formativo;
- verificare la progressione dell'apprendimento;
- attestare, anche ai fini dell'art. 46, c. 2, d.lgs. n. 81/2015, il percorso formativo dell'apprendista, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, le funzioni di tutor aziendale dell'apprendistato possono essere svolte anche dallo stesso imprenditore, da un socio o da un familiare coadiuvante, purché sempre in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

14.11 Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato

Il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non più di tre apprendisti per ogni due lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

Il datore di lavoro che occupa meno di dieci dipendenti può assumere direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, un apprendista per ogni lavoratore specializzato e qualificato in servizio.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.



In caso di violazione del limite di stabilizzazione, tutti gli apprendisti assunti in più sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

14.12 Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato che abbia già svolto un precedente periodo di apprendistato presso altro datore di lavoro, viene garantito il riconoscimento di tale precedente periodo ai fini del completamento dell'apprendistato. Tale riconoscimento ha luogo soltanto qualora il precedente apprendistato abbia riguardato le medesime mansioni oggetto del nuovo contratto e non sia intercorso tra i due rapporti un periodo superiore ad un anno.

14.13 Trattamento economico dell'apprendista

Il trattamento economico che spetta ai lavoratori in apprendistato professionalizzante, di cui al comma 14.2, è quello corrispondente al livello di inquadramento del primo anno e degli anni successivi di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte dalle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è dovuta al lavoratore una retribuzione pari al 15% di quella che sarebbe spettata in via ordinaria.

È vietato remunerare l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

14.14 Gratifica natalizia per l'apprendista

Il datore di lavoro corrisponde all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, la tredicesima mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

14.15 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) dare effettiva esecuzione a quanto previsto nel piano formativo, provvedendo alla formazione dell'apprendista e garantendo le condizioni per l'acquisizione delle conoscenze e **delle** competenze idonee al conseguimento della qualifica indicata nel contratto;
- b) non adibire l'apprendista a compiti e attività non attinenti al piano formativo;
- c) garantire la presenza di un tutor o di un referente aziendale;
- d) applicare tutte le norme in vigore in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, la disciplina di cui alla normativa vigente;
- f) dare atto che con l'assunzione l'apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro, tenuto ai sensi della normativa vigente;
- d) accordare all'apprendista i permessi occorrenti per lo svolgimento della formazione, anche esterna



all'azienda;

e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

14.16 Doveri dell'apprendista

Costituiscono doveri dell'apprendista:

- a) seguire le istruzioni e le indicazioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) uniformarsi alle prescrizioni fornite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro e rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa;
- c) frequentare i corsi relativi alla formazione professionale;
- d) osservare le norme disciplinari previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti aziendali anche riguardo ai doveri di riservatezza e di fedeltà.

14.17 Interruzione della formazione per congedo di maternità o di paternità

In caso di assenza per congedo di maternità o di paternità, il termine finale del rapporto di apprendistato subisce uno slittamento pari alla durata della sospensione dal lavoro, in quanto i periodi di congedo non possono essere computati ai fini della durata del rapporto di apprendistato.

Le lavoratrici assenti per congedo di maternità non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Le uniche deroghe ammesse al divieto di licenziamento si applicano nel caso di:

- colpa grave da parte della lavoratrice;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione lavorativa, per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

14.18 Previdenza e assistenza sociale obbligatoria

Il datore di lavoro è tenuto ad applicare agli apprendisti, in virtù della natura subordinata del rapporto di apprendistato, le norme vigenti in materia di previdenza e di assistenza sociale-obbligatoria.

14.19 Apprendistato in cicli stagionali

Le Parti firmatarie concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

La durata del contratto di apprendistato può essere legata al ciclo delle stagioni.

I datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali possono assumere, ai sensi dell'art. 44, comma 5, del d.lgs. n. 81 del 2015, apprendisti con contratti di lavoro a termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali può essere articolato in più stagioni



attraverso una serie di rapporti stagionali non inferiori ai quattro mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Nel caso di apprendistato stagionale, la durata del percorso formativo dell'apprendista dovrà essere proporzionata rispetto all'effettiva durata del rapporto contrattuale.

L'apprendista che abbia svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti, salvo che si tratti di lavoratore licenziato dall'azienda per giusta causa.

Le norme delle Sezioni Settoriali ovvero i contratti aziendali possono prevedere, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Le norme delle Sezioni Settoriali ovvero i contratti aziendali possono altresì prevedere una più specifica individuazione della stagionalità, la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto stabilito nel presente comma.

14.20 Finanziamento della formazione dell'apprendista

La formazione degli apprendisti può essere finanziata attraverso l'intervento dei Fondi interprofessionali.

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

Con tale tipologia di contratto di apprendistato possono essere assunti a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, i giovani che hanno un'età compresa tra i 15 e i 25 anni, affinché conseguano un titolo di studio, quali una qualifica o un diploma professionale o un diploma di istruzione secondaria superiore oppure il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il contratto di apprendistato è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni scolastiche e formative, che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni e degli standard professionali e formativi e della certificazione delle competenze.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore ai 3 anni o ai 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto, nel rispetto del limite massimo di durata di 4 anni, può essere altresì stipulato da giovani iscritti ai percorsi di istruzione secondaria superiore, a partire dal secondo anno d'iscrizione, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti ordinamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che intende stipulare detta tipologia di contratto è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs.n.



226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante di secondo livello.

In tale ipotesi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare i sette anni.

La retribuzione della prestazione lavorativa svolta in azienda è la seguente:

- primo anno: non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.
- secondo anno: non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.
- terzo anno: non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.
- quarto anno: non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

14.22 *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Il contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), di cui all'art. 7, DPCM 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, può essere stipulato da soggetti che abbiano un'età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

Il datore di lavoro, che intende stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

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

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo, in cui verrà registrato il percorso formativo svolto.

L'apprendista assunto con tale tipologia contrattuale è inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

a) per i percorsi di durata superiore all'anno:

per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;



b) per i percorsi di durata non superiore all'anno:
per il periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

Art. 15 **LAVORO INTERMITTENTE**

15.1 **Definizione**

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato, di regola, a tempo indeterminato, per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente, cioè per quelle attività che, per la loro natura o per le specifiche modalità di esecuzione, rendono impossibile o difficoltoso predeterminare i periodi di prestazione lavorativa, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In caso di contratto intermittente a tempo determinato si applica la disciplina generale in materia di contratto di lavoro subordinato.

15.2 **Tipologie di lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente può articolarsi in due tipologie differenti, con o senza obbligo di risposta.

Di regola il contratto è stipulato con corresponsione della indennità di disponibilità e il lavoratore si obbliga, con patto espresso, a garantire preventivamente la propria disponibilità al datore di lavoro per l'eventuale chiamata, salvo le ipotesi in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata.

Il contratto può essere stipulato anche senza obbligo di rispondere alla chiamata. In tal caso, il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata e nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo.

15.3 **Lavoratori di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni**

Si può sempre stipulare il contratto di lavoro intermittente con lavoratori che hanno meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno e con più di 55 anni di età.

15.4 **Lavoratori di età compresa tra i 24 e i 55 anni**

Nell'adempimento della delega conferita dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, per i lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato al verificarsi delle seguenti fattispecie:

- nei casi in cui le attività economiche di settore sono caratterizzate da particolari esigenze legate al ciclo produttivo, quando è richiesto dalla speciale natura dell'attività produttiva;
- per le necessità connesse a periodi di particolare intensità lavorativa;
- per il lavoro da rendersi nel corso del fine settimana, del periodo natalizio e pasquale e dei periodi estivi.

A tal fine si precisa che:



- a) il fine settimana va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00 fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
- b) il periodo natalizio va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c) il periodo pasquale va dalla Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) il periodo estivo comprende i giorni dal 1° giugno al 30 settembre.

Il ricorso al lavoro intermittente è sempre possibile per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o di custodia ovvero per i profili professionali esemplificati dalla tabella di cui al regio decreto n. 2657 del 1923 nonché dai successivi decreti ministeriali applicabili in ragione del tempo.

15.5 *Divieti*

Non possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- nelle unità produttive ove, nei sei mesi antecedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori, ovvero presso unità produttive ove sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di trattamenti di integrazione salariale, in relazione a lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli licenziati o sospesi;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

15.6 *Forma e contenuto del contratto*

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve indicare:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma di quanto disposto nei precedenti commi;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto;
- g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

15.7 *Durata*

Il contratto di lavoro intermittente non può in ogni caso essere stipulato tra le stesse parti per un periodo superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Laddove tale periodo venga superato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo



pieno e indeterminato.

15.8 *Retribuzione e indennità di disponibilità*

La retribuzione spettante al lavoratore intermittente è riproporzionata in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nei periodi in cui la prestazione del lavoratore intermittente non viene utilizzata, lo stesso non matura alcun trattamento economico.

Se il lavoratore si obbliga a rispondere alle chiamate del datore di lavoro, il contratto deve prevedere la corresponsione di un'indennità di disponibilità. La misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si esaurisce con la corresponsione della percentuale di retribuzione sopraindicata.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore ne deve informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

In caso di inosservanza dell'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

15.9 *Parità di trattamento*

I lavoratori intermittenti non devono ricevere per i periodi lavorati, a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ai lavoratori non intermittenti di pari livello.

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

15.10 *Informativa*

Il datore di lavoro è tenuto con cadenza annuale a fornire informazioni alle RSA circa l'andamento del ricorso ai contratti di lavoro intermittente, nonché alle eventuali modifiche dell'assetto organizzativo che incidono sulle attività per le quali si ricorre al lavoro intermittente.

15.11 *Computo dei lavoratori intermittenti*

I lavoratori intermittenti sono computati nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale e contrattuale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.



Art. 16 **SOMMINISTRAZIONE**

16.1 **Definizioni**

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto, a tempo indeterminato o a tempo determinato, in virtù del quale un'agenzia di somministrazione mette a disposizione di un'impresa utilizzatrice uno o più lavoratori suoi dipendenti.

L'agenzia di somministrazione è il datore di lavoro del lavoratore somministrato, il quale dipende dall'agenzia ma svolge la propria attività lavorativa nell'interesse dell'impresa utilizzatrice che su di lui esercita, per tutta la durata della missione, il potere direttivo e di controllo.

16.2 **Autorizzazioni**

Possono esercitare l'attività di somministrazione le agenzie autorizzate ai sensi del decreto legislativo n. 276/2003, iscritte nell'apposito albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

16.3 **Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice**

Il contratto di somministrazione è stipulato in forma scritta e deve recare i seguenti elementi:

l'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione;

il numero di lavoratori da somministrare;

l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate;

la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;

le mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;

il luogo della prestazione;

l'orario di lavoro;

il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori.

16.4 **Contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore**

L'agenzia può assumere il lavoratore a tempo determinato o indeterminato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto.

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro, l'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di comunicare al lavoratore la data di inizio e la durata prevedibile della missione nonché tutte le altre informazioni di cui al comma 10.1 dell'Art. 10 "Assunzione" del presente CCNL.

L'agenzia di somministrazione comunica le suddette informazioni per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997 ovvero prima dell'invio in missione.

Nell'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato, nei periodi intercorrenti tra una missione e l'altra, i lavoratori restano a disposizione dell'agenzia e percepiscono un'indennità di disponibilità.

Nel caso di ricorso al contratto di somministrazione a termine, trova applicazione la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con esclusione delle disposizioni relative agli intervalli tra contratti successivi, ai limiti numerici e al diritto di precedenza nelle assunzioni.



16.5

Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) alle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Somministrazione a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata.

L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, purché in misura non eccedente il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

Per il calcolo della percentuale e della base di computo occupazionale si rinvia alle disposizioni di legge in materia.

Somministrazione a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dall'agenzia di somministrazione con il lavoratore è soggetto all'applicazione della vigente disciplina del contratto a termine.

Il contratto è senza causale soltanto per i primi dodici mesi.

I contratti di lavoro a termine stipulati per una durata superiore a dodici mesi devono essere con causale, nel rispetto del limite legale dei ventiquattro mesi.

L'agenzia di somministrazione può estendere la durata del singolo contratto a tempo determinato di somministrazione oltre i dodici mesi, a condizione che sussistano le causali previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Le causali, laddove obbligatorie, riguardano esclusivamente l'impresa utilizzatrice.

L'agenzia di somministrazione può stipulare col lavoratore un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di dodici mesi, per una durata massima complessiva di 36 mesi, presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

In assenza delle causali giustificatrici, il contratto a tempo determinato in somministrazione si trasforma in contratto a tempo indeterminato di somministrazione.

La conversione opera altresì in caso di mancato rispetto della procedura autorizzatoria da attivare presso



la Direzione territoriale del lavoro competente nonché di superamento del termine stabilito nel contratto in deroga, con effetto dalla data di stipulazione.

In entrambe le ipotesi la sanzione opererà nei confronti dell'agenzia di somministrazione, nella sua qualità di datore di lavoro che ha stipulato i contratti di somministrazione a termine in violazione delle suindicate disposizioni di legge.

La durata complessiva dei rapporti di lavoro con la stessa agenzia di somministrazione e per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale non può superare i ventiquattro mesi.

Il limite dei ventiquattro mesi non si applica al contratto commerciale di somministrazione stipulato tra l'agenzia autorizzata e l'impresa utilizzatrice.

16.6 Somministrazione a tempo determinato - Limiti quantitativi ai contratti commerciali -clausola di contingentamento

L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato in misura non eccedente il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

La sommatoria tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori con contratto a termine non può eccedere il limite di legge dei lavoratori occupati dall'utilizzatore a tempo indeterminato.

È esente da tali limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, nonché di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

16.7 Proroghe e rinnovi del contratto di somministrazione a tempo determinato

In caso di somministrazione per la sostituzione di lavoratori assenti, il periodo di missione può essere prorogato fino alla permanenza delle ragioni che hanno causato l'assenza.

Il contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione può essere rinnovato soltanto a condizione che ricorrano le causali previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, anche qualora il rinnovo intervenga prima dello scadere dei dodici mesi e ferma restando la durata massima di ventiquattro mesi.

Se il rinnovo avviene in assenza di causali, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma a tempo indeterminato.

16.8 Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice

In qualità di datore di lavoro, l'agenzia di somministrazione è tenuta ad assolvere agli obblighi connessi all'assunzione, allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato.

L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di comunicare all'agenzia di somministrazione il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le stesse mansioni dei lavoratori da somministrare, ai fini della determinazione della retribuzione e del calcolo della contribuzione.



Affinché l'agenzia possa esercitare, ove del caso, il potere disciplinare nei confronti del lavoratore, l'utilizzatore deve fornire al primo, entro il termine di 5 giorni, elementi e circostanze in merito alla condotta del lavoratore e all'eventuale compimento di infrazioni disciplinari.

All'impresa utilizzatrice spetta provvedere alle comunicazioni in favore delle rappresentanze sindacali.

16.9 Tutela del lavoratore somministrato

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.

Nel caso in cui il lavoratore somministrato sia adibito a mansioni di livello superiore o inferiore rispetto a quelle dedotte nel contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta all'agenzia di somministrazione, consegnandone copia al lavoratore interessato.

16.10 Lavoratori somministrati disabili

Le imprese utilizzatrici hanno facoltà di assolvere alla quota di riserva di cui all'art. 3, legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante l'utilizzo di lavoratori disabili, sempre che le missioni dei medesimi abbiano una durata non inferiore ai dodici mesi.

16.11 Periodo di prova nel contratto di somministrazione

Nel contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, è possibile prevedere un periodo di prova.

Nel caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi; nel contratto di somministrazione a tempo determinato il periodo di prova non può superare il 50% della durata del rapporto ed in ogni caso non può essere superiore a sei mesi.

La prova decorre soltanto durante i periodi di effettiva utilizzazione del lavoratore.

16.12 Parità di trattamento

Per l'intera durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, al lavoratore somministrato deve essere garantito lo stesso trattamento economico e normativo riconosciuto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, a parità di mansioni svolte.

Al lavoratore somministrato deve essere altresì garantito l'accesso a tutti i servizi sociali e assistenziali di cui usufruiscono i lavoratori alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, con la sola eccezione di quelli il cui godimento sia subordinato al conseguimento di una certa anzianità di servizio.

L'impresa utilizzatrice osserva nei confronti dei lavoratori somministrati i medesimi obblighi in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro cui è tenuta nei confronti dei lavoratori posti alle proprie dipendenze.

16.13 Poteri e obblighi datoriali

L'azienda utilizzatrice è titolare del potere direttivo e di controllo, da esercitarsi nel rispetto della normativa vigente.



All'azienda utilizzatrice è di pertinenza l'esercizio dello *ius variandi* e dunque essa può adibire il lavoratore somministrato a mansioni diverse rispetto a quelle dedotte in contratto, informando però immediatamente per iscritto l'agenzia di somministrazione e consegnando una copia di detta comunicazione al lavoratore interessato.

In caso di inadempimento del predetto obbligo di informativa, l'impresa utilizzatrice sarà la sola responsabile delle differenze retributive spettanti al lavoratore adibito a mansioni superiori e dell'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato all'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore comunica all'agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

16.14 Salute e sicurezza

L'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di fornire al lavoratore, per iscritto e all'atto della stipula del contratto, le informazioni relative a eventuali rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione adottate.

L'impresa utilizzatrice è obbligata a informare i lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alle attività produttive in generale, nonché di formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono assunti.

Spetta all'impresa utilizzatrice adempiere nei confronti del lavoratore somministrato tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti.

16.15 Infortunio e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, il lavoratore somministrato deve darne immediata notizia all'agenzia che, a sua volta, darà immediata comunicazione all'ente assicuratore, cui compete l'erogazione delle prestazioni assicurative.

16.16 Maternità

Alle lavoratrici assunte in somministrazione a tempo indeterminato è assicurato, per il periodo di maternità anticipata e obbligatoria, un trattamento analogo a quello stabilito dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, anche se l'astensione dal lavoro prosegue oltre la missione presso l'utilizzatore.

Qualora la missione termini entro i primi 180 giorni della gravidanza, è comunque corrisposta alla lavoratrice una indennità *una tantum*.

È riconosciuto un diritto di precedenza per missioni di pari livello alle lavoratrici che abbiano cessato il periodo di astensione obbligatoria le quali, entro trenta giorni dal termine di tale periodo, abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso all'agenzia di somministrazione.

16.17 Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni ai lavoratori somministrati in relazione ai posti vacanti che si rendono disponibili alle proprie dipendenze, anche mediante l'affissione di una



comunicazione nei locali dell'azienda.

16.18 *Realizzazione di specifici progetti*

È rimessa alla contrattazione aziendale, la possibilità di prevedere la corresponsione da parte dell'impresa utilizzatrice ai lavoratori somministrati di premi o erogazioni economiche correlate alla realizzazione di determinati programmi o specifici progetti inerenti l'attività d'impresa.

16.19 *Esercizio dei diritti sindacali*

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.

I lavoratori somministrati possono esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge, compresa la partecipazione alle assemblee dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

16.20 *Somministrazione irregolare e fraudolenta*

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore sin dall'inizio.

La somministrazione è irregolare quando:

- sono violati i limiti percentuali previsti per l'acquisizione di lavoratori somministrati sia con contratto a tempo determinato che indeterminato;
- è violato uno dei divieti di stipulazione del contratto di somministrazione;
- sono omessi nel contratto di somministrazione uno o più dei seguenti elementi obbligatori: estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate; data di inizio e durata della somministrazione.

In tutti questi casi il lavoratore somministrato può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con le sanzioni di natura penale e **amministrativa** previste dalla legge.

16.21 *Computo dei lavoratori somministrati*

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Art. 17 **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

17.1 *Definizione*



Il contratto di lavoro subordinato, anche a termine, può essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale. Rientrano nella tipologia del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro che prevedono un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dalla legge.

Il contratto di lavoro part-time può essere:

orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è distribuita su ciascun giorno della settimana;

verticale, quando la prestazione è resa a tempo pieno ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;

misto, quando il rapporto di lavoro prevede sia la modalità orizzontale che quella verticale.

17.2 *Forma e contenuto del contratto*

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

In mancanza della determinazione della durata, su domanda del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto a tempo pieno.

17.3 *Organizzazione del lavoro*

Qualora l'organizzazione del lavoro sia articolata su turni, la collocazione temporale dell'orario avviene mediante rinvio ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

17.4 *Clausole elastiche*

Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata.

Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata, che non può comunque superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, comportano una maggiorazione minima del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se:

- è lavoratore studente;
- è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronic-degenerative;
- assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronic-degenerative o gravi disabilità;
- convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.

Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica



dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro.

17.5 Lavoro supplementare

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro programmato.

Il datore di lavoro può richiedere, con congruo preavviso, prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% delle ore di lavoro settimanali concordate, fatte salve diverse intese tra le parti.

Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se:

- motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 15% della normale retribuzione, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

17.6 Lavoro straordinario nel tempo parziale

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale, nonché l'eventuale orario di lavoro supplementare.

Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno.

17.7 Durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, i limiti di durata massima dell'orario di lavoro ordinario e straordinario sono proporzionalmente ridotti rispetto ai limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno, di cui al presente CCNL.

17.8 Parità di trattamento economico-normativo

Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in base alla quantità della prestazione concordata.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno.

17.9 Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Con l'accordo delle parti, il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale



ovvero da tempo parziale a tempo pieno.

In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, l'accordo deve risultare da atto scritto e potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le eventuali condizioni per il rientro a tempo pieno.

Il datore di lavoro deve valutare la richiesta di trasformazione e dare risposta al lavoratore entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

Il lavoratore assunto con contratto part-time ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quello oggetto del rapporto a tempo parziale.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo pieno può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi dell'art. 8, comma 7, D.lgs n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla suddetta trasformazione, entro 15 giorni dalla richiesta. Il datore di lavoro accoglierà, nel limite del 4% della forza occupata nell'unità produttiva, arrotondata all'unità superiore, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da parte del lavoratore per l'assistenza al proprio figlio fino al compimento del terzo anno di età, ovvero di lavoratori con necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. La suddetta ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale competente per territorio.

E' riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

I lavoratori genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 hanno titolo di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La lavoratrice o il lavoratore, di cui ai precedenti tre periodi e che dunque richiedono la trasformazione del contratto, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle loro condizioni di lavoro.

In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa



e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Qualora sia il datore di lavoro a chiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, la trasformazione, formulata in forma scritta, deve avere la convalida dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente.

Il lavoratore può rifiutare la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale senza che ciò costituisca giustificato motivo di licenziamento.

17.10 *Tutele*

La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi che precedono, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

17.11 *Informazioni sindacali*

Il datore di lavoro comunica alle R.S.A., se costituite, i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulle richieste di trasformazione a tempo parziale da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche per gruppi omogenei di lavoratori è invece oggetto di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale presente in azienda.



TITOLO V NORME SPECIFICHE PER I QUADRI

Art. 18 **SOGGETTI DESTINATARI: DEFINIZIONE DI QUADRI**

Il presente Titolo si applica ai lavoratori dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono, con carattere continuativo e con precipue autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, con funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa in specifici settori delle grandi aziende ovvero con responsabilità generale dell'intera organizzazione di realtà più piccole, anche decentrate, quali filiali o simili e la cui prestazione di lavoro possiede i requisiti stabiliti dall'art. 2 comma 1 della legge 13 maggio 1985, n. 190.

18.1 *Mobilità verticale*

Il datore di lavoro promuove la mobilità verticale ovvero favorisce il passaggio, per gli impiegati direttivi, alla funzione di Quadro.

18.2 *Periodo di Prova*

Le Parti convengono che:

- per i dipendenti neo-assunti con la qualifica di Quadro, il periodo di prova è stabilito nella durata non superiore a 6 mesi;
- per i dipendenti che acquisiscono la qualifica di Quadro per mobilità verticale, il periodo di prova è stabilito nella durata massima non superiore a 3 mesi.

18.3 *L'attribuzione della qualifica di Quadro*

La qualifica di Quadro viene attribuita ai lavoratori che:

- svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e di programmi definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura, anche decentrata;
- hanno, nell'ambito di settori o servizi di particolare complessità operativa, poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone;
- sono preposti, in condizioni di autonomia decisionale, a responsabilità di elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali, verificandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati;
- hanno autonomia nella gestione dei rapporti con i terzi, nei limiti dei poteri conferiti dal datore di lavoro.

18.4 *Trattamento giuridico-economico dei Quadri*



Fermo restando quanto espressamente specificato nel presente articolo, il rapporto di lavoro dei quadri è disciplinato dalle medesime norme concernenti la categoria degli impiegati.

18.5 Livelli retributivi di inquadramento

I quadri, così come rilevati nella declaratoria di cui ai commi seguenti innanzi, sono ulteriormente distinti, sulla base di criteri di crescente rilevanza delle responsabilità ricoperte e di autonomia discrezionale, in quadri di livello A e quadri di livello B.

Nell'ambito dei livelli retributivi di inquadramento di cui al presente articolo, ai quadri A e B sono riservati i due livelli apicali ovvero, rispettivamente, 8° e 9° livello, secondo le specifiche declaratorie ivi declinate.

18.6 Indennità di funzione

Oltre al trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori, al personale dipendente con qualifica di quadro è attribuita una specifica indennità di funzione in relazione alle funzioni esercitate ovvero al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati.

L'indennità di funzione assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari. L'importo dell'indennità di funzione è stabilito nella Sezione contrattuale nel cui campo di applicazione è ricompreso il settore produttivo in cui opera l'azienda.

18.7 Formazione

Fermo restando la funzione della formazione per la generalità dei lavoratori come statuito nell'apposito Titolo del presente CCNL, le Parti stipulanti convengono sulla peculiare importanza della formazione e dell'aggiornamento per i Quadri, in considerazione delle loro specifiche responsabilità e dell'esigenza di realizzare un continuo miglioramento del loro livello professionale.

Le Parti stipulanti si impegnano pertanto a favorire, per i Quadri, l'accesso alla formazione più qualificata, in diverse forme e condizioni.

In tale ottica le aziende favoriranno dunque la formazione e l'aggiornamento dei Quadri, attraverso la possibilità di frequentare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di livelli di preparazione sempre più qualificanti. In tal senso i datori di lavoro assicureranno ai Quadri, oltre l'applicazione dei criteri minimi previsti per la generalità dei lavoratori, una specifica formazione aziendale "in itinere", in quanto utile o necessaria all'evolversi del loro percorso lavorativo, e iniziative formative "ad hoc", di aggiornamento e/o riqualificazione.

18.8 Assicurazione contro il rischio di Responsabilità civile verso terzi.

Il datore di lavoro, nell'ipotesi di procedimento civile o penale conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, assicura ai Quadri, tramite polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'azienda:

- la copertura delle spese e l'assistenza legale, fino a sentenza definitiva, in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con un massimale non inferiore a € 150.000,00 (centocinquantamila Euro) per



evento e per anno;

- la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con un massimale non inferiore a € 2.000.000,00 (due milioni di Euro).

In caso di comprovata grave negligenza o di responsabilità del Quadro oppure di conflitto d'interessi con l'azienda, tali diritti decadono.

È escluso dalla copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa grave o dolo.

18.9 *Ulteriori coperture assicurative*

Ai Quadri sono riconosciute ulteriori coperture assicurative in caso di morte, di invalidità permanente, di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale.

Il datore di lavoro provvede, in particolare, a stipulare apposite polizze assicurative come di seguito specificate.

Nei casi di infortuni, occorsi anche non in occasione di lavoro, e di malattia professionale al Quadro è garantito:

- per invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del rapporto, una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto:
 - o per invalidità permanente parziale, una quota del suddetto capitale assicurato proporzionata al grado di invalidità;
 - o per la morte accidentale, causata dai predetti eventi, una somma pari a 3 annualità, a favore degli aventi diritto.

Nei casi di morte naturale e di invalidità permanente totale non causati da infortunio o da malattia professionale, agli aventi diritto o al Quadro è riconosciuto un indennizzo pari a un'annualità della retribuzione di fatto.

18.10 *Forme assicurative sostitutive*

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo specifiche forme di polizze aziendali già in atto, con equivalente copertura assicurativa.

18.11 *Patto di non concorrenza*

Nel caso di stipula di "Patto di non Concorrenza" con personale che rivesta la qualifica di Quadro, il suddetto "Patto" deve risultare da atto scritto e deve essere circoscritto entro limiti di tempo, di luogo e di oggetto.

I suddetti limiti devono essere proporzionati e correlati alle effettive mansioni del Quadro e all'effettivo interesse aziendale, fermo restando che il datore di lavoro dovrà favorire, compatibilmente alle esigenze di salvaguardia assicurate dal "Patto", l'estensione delle funzioni esercitabili dal Quadro in costanza di Patto.

Il suddetto "Patto" deve prevedere per il Quadro un congruo compenso, da stabilirsi nell'accordo individuale.

Le Parti stipulanti rinviando la disciplina del "Patto di non concorrenza", per quanto non definito al



presente Titolo, alle previsioni dell'art. 2125 c.c., alle discipline del presente CCNL per la generalità dei lavoratori, alla legislazione previdenziale e fiscale vigente e agli accordi individuali intercorsi tra il Quadro e l'azienda.

18.12 *Attività di ricerca, studio e scoperte durante il rapporto di lavoro*

Nel rispetto degli obblighi di riservatezza, di collaborazione e di fedeltà e fatti salvi i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e di diritti di autore, i Quadri potranno pubblicare a proprio nome articoli e contributi su riviste scientifiche, anche attinenti alla propria esperienza e formazione professionale, partecipare alla stesura di libri e manuali, svolgere interventi a convegni e incontri di studio, partecipare ad attività di studio anche presso università e centri di ricerca al di fuori dell'attività di lavoro e in tempi compatibili con la stessa.

Il contratto individuale di lavoro prevederà uno specifico riconoscimento per eventuali invenzioni fatte dal Quadro e per le innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di fabbricazione ovvero nell'organizzazione del lavoro.

Nei casi in cui le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro a cui il Quadro è tenuto, il contratto di lavoro definisce le modalità tecniche di valutazione e l'entità del corrispettivo economico della loro utilizzazione da parte dell'impresa.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo, si rinvia all'applicazione dell'articolo 64 del d.lgs. n. 30 del 2005.

18.13 *Rinvio alla Disciplina Generale*

Le norme di cui al presente Titolo per i Quadri devono intendersi integrative della disciplina generale stabilita nel presente CCNL per la generalità dei lavoratori.



TITOLO VI CLASSIFICAZIONE E INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 19 INQUADRAMENTI

19.1 *Premessa*

Il mutamento dei modelli organizzativi intervenuti negli ultimi anni, in relazione anche ai cambiamenti del mercato del lavoro e alla evoluzione tecnologica, hanno comportato una rimodulazione della prestazione lavorativa e delle professionalità che ha richiesto un adeguamento dei profili professionali che fosse in grado di esprimere e rispecchiare più efficacemente le attività e i contenuti propri delle realtà lavorative.

Per l'inquadramento del personale, le Parti stipulanti concordano l'adozione di un nuovo sistema di classificazione ritenuto maggiormente rispondente alle esigenze del mercato del lavoro e alla valorizzazione delle professionalità dei lavoratori, in coerenza con le previsioni europee in materia di definizione delle qualifiche, con particolare riferimento al quadro E.Q.F. (*European Qualifications Framework*).

Un sistema di classificazione e di inquadramento del personale che sia in grado, da un lato, di valorizzare la professionalità e la dignità del lavoratore in quanto persona, anche in coerenza con l'evoluzione dei processi produttivi e del mondo del lavoro, e dall'altro di rispondere efficacemente alle esigenze organizzative delle aziende affinché possano accrescere, in un'economia globale, la loro produttività e competitività.

19.2 *Il (nuovo) sistema di classificazione e di inquadramento*

Il sistema di classificazione e di inquadramento del personale, definito nel presente contratto generale sulla base del ruolo professionale ricoperto dal dipendente e delle sue mansioni, provvede a effettuare: la classificazione giuridica, con l'individuazione della categoria legale di appartenenza; l'inquadramento professionale, con l'individuazione dell'area e del livello di professionalità, nonché del livello retributivo.

Detto sistema di classificazione e di inquadramento è disciplinato in modo complementare sia nella Parte Generale che nella Parte Speciale.

Nel presente Titolo sono infatti definiti i criteri e le declaratorie generali e in particolare:

- sono delineate le aree professionali come raggruppamenti di insiemi omogenei di ruoli professionali;
- sono definite il quadro di corrispondenza tra ruoli professionali e categorie legali;
- è definito un set di criteri di professionalità che innervano la scala gerarchica dei diversi livelli, consentendo una descrizione omogenea delle declaratorie generali e una definizione dei profili professionali.

Nella singola Sezione Settoriale e in riferimento ai lavoratori operanti nel settore economico di riferimento, sono puntualmente stabiliti per ciascun ruolo professionale:

- la categoria legale;



- l'area professionale;
- il livello di inquadramento.

In ciascuna Sezione Settoriale sono, altresì, definiti i profili professionali dei ruoli operanti nello specifico settore, raccolti in un apposito “Repertorio”.

Art. 20 **CLASSIFICAZIONE GIURIDICA**

I lavoratori subordinati, ai quali si applica il presente contratto, sono classificati, ai sensi dell'art. 2095 c.c., nelle seguenti tre categorie legali:

- quadri;
- impiegati;
- operai.

La classificazione giuridica del lavoratore individua l'appartenenza dello stesso a una delle suindicate categorie legali sulla base del criterio generale della natura del lavoro svolto e, pertanto, sono classificati:

- nella categoria “operai”, i lavoratori dell'area professionale operativa che svolgono un'attività lavorativa contraddistinta da preminenti caratteristiche di manualità e che li vede direttamente coinvolti nel processo produttivo di beni;
- nella categoria “impiegati”, i lavoratori dell'area professionale amministrativa (gestionale e commerciale) e quelli dell'area professionale tecnica;
- nella categoria “quadri” i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Art. 21 **PROFILO PROFESSIONALE**

21.1 **Definizione**

Il profilo professionale descrive l'insieme degli elementi di professionalità che caratterizzano le competenze prestazionali richieste al lavoratore.

Per ciascuna figura professionale sono indicati il campo di esercizio ovvero le aree di attività assegnate, le competenze e le prestazioni attese nonché il livello di responsabilità e il grado di autonomia.

Le schede dei profili professionali definiti nella parte speciale riportano altresì:

i dati identificativi quali la denominazione, una sintetica descrizione delle attività da svolgere e le relative esemplificazioni;

la categoria legale di appartenenza;

il livello o i possibili livelli di inquadramento in base al grado di responsabilità e di autonomia dell'attività;

I profili professionali sono definiti per ciascun settore economico nella relativa Sezione Settoriale e sono raccolti in un apposito *repertorio*, allegato alla stessa Sezione.



21.2 Qualificazione dei lavoratori

Coerentemente con l'Accordo Stato Regioni del 20 dicembre 2012, le parti convengono che le conoscenze e le abilità richieste al lavoratore per una prestazione lavorativa competente nel livello professionale di inquadramento possono essere associate al completamento di percorsi di istruzione o di formazione professionale, sulla base del *Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni [italiane] al quadro europeo EQF* - Aggiornamento: 2021, che ha stabilito la corrispondenza tra i titoli di studio rilasciati dall'ordinamento italiano e il quadro europeo delle qualifiche

A tal fine le Parti stipulanti concordano la definizione del seguente quadro sinottico, che associa ai livelli di inquadramento previsti dal presente CCNL i corrispondenti titoli di studio.

Livello	Grado di istruzione	Titolo formale -qualificazione
1	Completamento dell'istruzione primaria o del Primo ciclo di istruzione	Certificazione delle competenze al termine della scuola primaria Diploma di licenza conclusiva del primo ciclo di istruzione Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione
2	completamento della prima fase dell'istruzione secondaria	Certificazione delle competenze dell'obbligo di istruzione anche in IeFP Qualificazione di formazione professionale di area operativa
3	completamento seconda fase dell'istruzione secondaria o formazione professionale	Qualifica professionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) Qualificazione di formazione professionale di area operativa Qualificazione di professione regolamentata
4	completamento di studi presso un istituto di istruzione superiore per un periodo di 1-3 anni	Diploma di Istruzione secondaria di secondo grado liceale, tecnica o professionale Diploma professionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) Qualificazione di formazione professionale di area tecnica
5	Corso tecnico di istruzione post secondaria	Diploma di Tecnico superiore di durata biennale Qualificazione di formazione professionale di area tecnica
6	Percorso Universitario Corso tecnico di istruzione post secondaria	Laurea Diploma di Tecnico superiore di durata triennale Qualificazione di alta formazione professionale regionale
7	percorso universitario e corso post universitario	Diploma di Laurea Laurea Magistrale/Specialistica Master universitario di primo livello Diploma di corso di perfezionamento
8	percorso universitario e corso post universitario	Dottorato di ricerca (PhD) Diploma biennale di specializzazione



Livello	Grado di istruzione	Titolo formale -qualificazione
		Master universitario di II livello

Le Parti stipulanti convengono, altresì, che i percorsi di istruzione formale possono essere integrati o sostituiti da un'adeguata formazione acquisita dal lavoratore sul posto di lavoro nello svolgimento del proprio ruolo professionale.

Il mancato possesso del titolo di studio relativo a un determinato livello di inquadramento non preclude la possibilità per il lavoratore di essere inquadrato nel livello stesso.

Nel caso in cui il lavoratore sia in possesso di un titolo di studio superiore a quello associato al livello di inquadramento, allo stesso lavoratore deve essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 25.2 del presente CCNL.

21.3 Criteri di professionalità per la definizione degli inquadramenti

I criteri di professionalità per la definizione degli inquadramenti sono costituiti da fattori soggettivi e da criteri oggettivi o esterni, rappresentativi delle condizioni e delle situazioni di contesto in cui il lavoratore è chiamato a esercitare il proprio ruolo professionale.

I fattori soggettivi sono costituiti dalle qualità personali che si richiedono al lavoratore come requisiti propedeutici all'esercizio di un determinato ruolo professionale.

Detti fattori soggettivi sono rappresentati da:

- le conoscenze e le abilità;
- l'istruzione e la formazione;
- le competenze digitali e quelle trasversali;
- le competenze professionali tecnico-specifiche.

I criteri oggettivi o esterni sono rappresentati da:

- il contesto lavorativo aziendale;
- il grado di autonomia e il livello di responsabilità;
- la polifunzionalità e la polivalenza nelle attività;
- la partecipazione all'innovazione e al miglioramento continuo.

Art. 22 TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ DEL LAVORATORE

22.1 Assegnazione delle mansioni

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 mansioni effettivamente svolte.



22.2 Mutamento di mansioni

Il datore di lavoro ha il potere di adibire il lavoratore a diverse mansioni nell'ambito del medesimo livello e categoria legale di inquadramento.

In tali casi il lavoratore ha diritto a mantenere lo stesso trattamento economico in godimento, fatte salve le specifiche voci retributive correlate a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, al fine di rispondere all'esigenza di coprire un ruolo di una determinata area professionale, può offrire ai lavoratori, in possesso delle qualificazioni richieste, l'opportunità di transitare a una diversa area professionale, anche nel caso in cui ciò comporti la variazione della categoria legale.

22.3 Passaggi al livello superiore

Il datore di lavoro, al fine di favorire la professionalizzazione del prestatore di lavoro, promuove il miglioramento del ruolo rivestito dal dipendente e dunque il conseguente passaggio, nell'ambito della stessa area professionale, a un livello o a una categoria superiore che comporterà l'ampliamento delle funzioni attribuitegli e l'acquisizione di un suo maggior grado di responsabilità e di autonomia. Detto passaggio sarà effettuato su proposta dell'azienda o su richiesta del lavoratore.

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

Se il lavoratore percepisce elementi retributivi aggiuntivi che comportano un trattamento complessivo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, la parte eccedente di retribuzione viene assorbita, salvo patto contrario, fino a concorrenza del minimo tabellare del livello superiore.

Non sono assorbibili gli scatti di competenza.

22.4 Promozione automatica

Nell'ipotesi di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Qualora l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro e si prolunghi per oltre 3 mesi consecutivi o non continuativi nei dodici mesi precedenti, la stessa assegnazione diviene, salva diversa volontà del lavoratore, definitiva e il lavoratore viene inquadrato al livello superiore.

22.5 Demansionamento

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto al suo livello di inquadramento.

L'assegnazione a mansioni inferiori rispetto a quelle oggetto del contratto di assunzione ovvero a quelle successivamente acquisite, in assenza delle condizioni di legge, costituisce demansionamento illegittimo.

In caso di demansionamento il lavoratore ha diritto alla reintegrazione nelle mansioni in precedenza svolte o altre di pari livello e categoria legale di inquadramento e al risarcimento del danno.

Al lavoratore demansionato spetta in ogni caso un'indennità risarcitoria non inferiore al 30% della



retribuzione globale di fatto per l'intero periodo di demansionamento, avuto riguardo alla gravità della violazione, alla durata della condotta illecita, al pregiudizio professionale sofferto nonché alle conseguenze per il futuro professionale del lavoratore stesso.

22.6 *Passaggio al livello inferiore*

Nell'ipotesi di una modifica degli assetti organizzativi aziendali che vada a incidere sulla posizione del lavoratore, lo stesso lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

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

22.7 *Patto di demansionamento*

Nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione. Tali accordi devono necessariamente essere stipulati in sede sindacale o giudiziaria oppure presso l'Ispettorato del lavoro ovvero presso le 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.

22.8 *Mansioni semplici e ripetitive*

Il datore di lavoro, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro in azienda, si impegna a limitare il ricorso a prassi lavorative che possano determinare situazioni di disparità di trattamento nell'assegnazione delle mansioni.

Le attività che, a causa della ripetitività, presentano minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento saranno, ove possibile, assegnate a rotazione tra tutti i lavoratori dell'unità operativa, indicando i relativi criteri di assegnazione.

22.9 *Mansioni promiscue*

Nel caso in cui al lavoratore siano attribuite mansioni promiscue, ossia mansioni riferibili a diverse qualifiche, allo stesso lavoratore deve essere attribuito il livello di inquadramento relativo alla mansione prevalente da un punto di vista quantitativo ovvero relativo alla mansione primaria svolta con maggiore frequenza e ripetitività e trova applicazione il corrispondente trattamento retributivo.



TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 23 TRATTAMENTO ECONOMICO E SUA ARTICOLAZIONE

23.1 *Equa retribuzione*

In attuazione dell'art. 36 Cost., ai lavoratori deve essere riconosciuta una retribuzione sufficiente e comunque proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto.

Sono garantiti trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori, a prescindere dal luogo in cui è resa la prestazione.

23.2 *Retribuzione mensile*

La retribuzione mensile 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, e, pertanto, si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

23.3 *Quota giornaliera e oraria*

La quota giornaliera e quella oraria della retribuzione si ottengono dividendo l'importo mensile per i divisori convenzionali (orario e giornaliero) stabiliti nelle Sezioni Settoriali, in relazione alla durata e alla distribuzione dell'orario di lavoro.

23.4 *Articolazione*

Il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore si articola in:

- Trattamento Economico di Base o Minimo (T.E.B. o T.E.M.);
- Trattamento Economico Globale o Complessivo (T.E.G. o T.E.C.).

Art. 24 TRATTAMENTO ECONOMICO DI BASE (T.E.B.)

24.1 *Composizione*

Il Trattamento Economico di Base è costituito dalle seguenti voci:

- retribuzione tabellare;
- scatti di anzianità;
- scatti anticipati per competenza;
- tredicesima mensilità;

24.2 *Retribuzione tabellare*

L'importo retributivo mensile ed orario corrispondente a ciascuno dei livelli di inquadramento del personale è stabilito nella parte speciale della Sezione Settoriale.

I minimi tabellari devono intendersi comprensivi della ex indennità di contingenza.



24.3 *Tredicesima mensilità*

Nel mese di dicembre di ogni anno ai lavoratori è corrisposta, a titolo di tredicesima mensilità, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato, considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

La tredicesima mensilità può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità, purché ciò sia espressamente previsto dal contratto individuale di lavoro.

Art. 25 **TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE (T.E.G.) O COMPLESSIVO**

25.1 *Composizione Trattamento Economico Globale (T.E.G.)*

Il Trattamento Economico Globale o complessivo è costituito dal trattamento economico di base, come definito al precedente art. 24 e da ogni altro emolumento e indennità corrisposti al lavoratore, con particolare riferimento a:

- indennità di professionalizzazione;
- retribuzione premiale;
- misure di welfare;
- aumenti per merito;
- indennità di mansione o funzione;
- maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- maggiorazione per le clausole elastiche nel part time;
- indennità di turno, di trasferta e di reperibilità;
- indennità di cassa o di maneggio denaro;
- indennità di mensa, di vitto e di alloggio;
- indennità di disagiata sede, di trasporto, di trasferimento e distacco;
- ogni altro emolumento o indennità individuata dalla parte speciale.

25.2 *Indennità di professionalizzazione*

Nella comune consapevolezza che a un maggior grado d'istruzione è correlata una maggiore qualità della prestazione del lavoratore con ovvi riflessi sulla qualità dei processi produttivi si conviene incentivare la qualificazione dei dipendenti anche in termini di istruzione formale.

In tale prospettiva al lavoratore che sia in possesso o che consegua un titolo di studio superiore a quello corrispondente al livello di inquadramento, viene corrisposta mensilmente un'indennità, denominata "indennità di professionalizzazione".

L'importo dell'indennità di professionalizzazione è pari alla quota del 10% della differenza retributiva tra il livello di inquadramento e il livello superiore corrispondente al titolo di studio pertinente alle mansioni svolte.



In caso di titolo di studio superiore, ma non pertinente alle mansioni svolte, la suddetta quota è ridotta al 5%.

25.3 *Misure di welfare*

Costituiscono misure di welfare il complesso di *benefits* che vengono riconosciuti alle diverse categorie di lavoratori sotto forma di prestazioni integrative di tipo sanitario, previdenziale, sociale e solidale.

Art. 26 **RETRIBUZIONE PREMIALE**

26.1 *Retribuzione premiale (premio di risultato)*

Le Parti stipulanti convengono di promuovere una retribuzione premiale variabile nella forma di premio correlato ai risultati dell'andamento economico dell'impresa e, pertanto, conseguiti in virtù della realizzazione di programmi ed azioni concordati a livello aziendale, in grado di ridurre i costi e di migliorare l'efficacia e l'efficienza del "sistema azienda" nonché in grado di raggiungere altri traguardi, rilevanti sempre ai fini del miglioramento della produttività e della competitività aziendale e, pertanto, aventi come obiettivi gli incrementi e il consolidamento della produttività, della qualità dei prodotti, dei processi e dei servizi e della redditività, anche in situazioni di congiuntura sfavorevole e dunque in grado di realizzare un miglioramento della situazione aziendale in atto.

Quanto ciò premesso, le Parti stipulanti concordano sulla necessità di incentivare accordi aziendali tesi a riconoscere la suddetta forma di salario accessorio finalizzata, per l'azienda e per il lavoratore, al duplice scopo, rispettivamente, di:

- ✓ conseguire obiettivi di produttività, competitività e redditività;
- ✓ consentire la fruizione, al lavoratore, della prevista tassazione agevolata e, all'azienda, di analoghi sgravi contributivi.

Il premio di risultato è stabilito a livello aziendale.

26.2 *Regolamentazione del Premio di risultato*

Il premio di risultato sarà riconosciuto sulla base di oggettivi criteri e obiettivi e relativi indicatori, quali a titolo di esempio:

- ✓ produttività, intesa quale rendimento della prestazione lavorativa;
- ✓ innovazione, intesa quale capacità di introdurre nuove metodologie di lavoro o di migliorare quelle in essere;
- ✓ assiduità, intesa quale costanza dell'impegno nel tempo assicurando la presenza sul luogo di lavoro, considerando equivalenti a tal fine anche i periodi di congedo per maternità o di cura per gravi patologie;
- ✓ qualità, intesa quale prestazione resa nel rispetto dei canoni della correttezza e dell'efficienza e degli standard valutativi;
- ✓ formazione, intesa quale impegno profuso nel perfezionamento professionale attraverso percorsi



formativi.

Tale premio è variabile ed è stabilito in sede di contrattazione aziendale sulla base dei criteri, degli obiettivi e dei relativi indicatori di cui al precedente periodo, fermo restando che il contratto aziendale può prevedere ulteriori parametri in considerazione delle peculiarità dei settori ricompresi nel Comparto.

La suddetta retribuzione premiale è corrisposta, di norma, nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio.

26.3 Premio di risultato nelle aziende prive di RSA

Nelle aziende prive di RSA e di accordi aziendali, il premio di risultato può essere istituito direttamente dal datore di lavoro, che a tal fine formulerà una apposita comunicazione ai lavoratori nella quale indicherà tra l'altro l'entità del premio, gli obiettivi, i criteri di conseguimento e gli indicatori di misurazione.

Per la fruizione dei benefici fiscali e contributivi, la comunicazione dovrà fare esplicito riferimento a un accordo territoriale (provinciale o regionale) stipulato dalle corrispondenti articolazioni periferiche delle parti firmatarie del presente CCNL e da esse opportunamente depositato presso l'ITL competente per territorio.

La comunicazione istitutiva del premio di produttività è preventivamente inviata alle articolazioni territoriali stipulanti il presente contratto.

26.4 Conversione in credito welfare

È facoltà del lavoratore richiedere che gli importi spettanti a titolo di gratifica annuale vengano convertiti negli strumenti di welfare previdenziale, assistenziale e/o sociale previsti dal presente contratto

26.5 Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.)

Nelle imprese in cui non è istituito il premio di risultato è riconosciuta ai lavoratori un'erogazione una tantum a titolo di retribuzione con finalità perequative, denominata Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), pari all'1% del T.E.B. che sarà corrisposta solamente dalle aziende che abbiano conseguito, al termine dell'esercizio, un aumento di produttività ovvero un aumento del rapporto fatturato/dipendenti oppure valore aggiunto /dipendente.

L'E.G.R. viene corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 27 PRINCIPI RETRIBUTIVI

27.1 Minimo salariale

Il trattamento economico minimo fissato nella parte speciale per il livello iniziale della classificazione unica non può essere inferiore:

-al minimale di retribuzione giornaliera e oraria stabilito dalla legge ai fini contributivi, come individuato annualmente dall'Inps;



- a eventuale altro valore di salario minimo stabilito dalla legge;
- al valore del livello iniziale stabilito dal più *favorevole* dei contratti collettivi eventualmente già stipulati nello specifico settore merceologico;
- al valore della *soglia* di bassa retribuzione come risultante dal report annuale dell'Istat.

27.2 *Adeguamento al costo della vita*

Le Parti firmatarie concordano che, durante la vigenza del presente CCNL, il minimo tabellare previsto per ciascun livello della classificazione dovrà essere adeguato sulla base della dinamica inflattiva consuntiva.

A tal fine, entro il mese di giugno di ogni anno, le parti si confronteranno per definire l'entità dell'adeguamento sulla base dell'andamento dell'Indice IPCA, in considerazione anche della situazione socio-economica di settore, conciliando la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni con le esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro.

27.3 *Divieto di discriminazione retributiva di genere*

Il datore di lavoro è tenuto a garantire uguale trattamento retributivo senza distinzione di genere, a parità di mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento.

Al fine di contrastare le differenze retributive di genere, il presente contratto e la parte speciale individuano sistemi non discriminatori di classificazione del personale e di valutazione della performance e della produttività, introducendo schemi neutrali per l'assegnazione delle mansioni.

27.4 *Certificazione della parità retributiva di genere*

Le parti stipulanti del presente contratto collettivo generale, consapevoli che le possibili differenze retributive possono riguardare le componenti variabili della retribuzione, i bonus di produttività e i premi, si fanno promotrici di un sistema sperimentale di certificazione della parità retributiva di genere.

Al fine di garantire trasparenza sulla parità retributiva di genere, i dati sulla retribuzione effettivamente corrisposta devono contenere informazioni chiare sui seguenti elementi, articolati per impiegati, quadri ed operai: le componenti fisse e variabili della retribuzione; la media e la mediana delle retribuzioni di uomini e donne; la differenza nella media dei bonus di produttività; la proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto premi nei dodici mesi precedenti; la percentuale di uomini e donne occupati; la differenza retributiva in percentuale per il medesimo livello di inquadramento e le medesime competenze; la diffusione del lavoro agile.

I dati che precedono sono comunicati dal datore di lavoro alla commissione per la partecipazione.

27.5 *Azioni positive in materia retributiva*

Il datore di lavoro si impegna a favorire la promozione di azioni positive volte a realizzare l'uguaglianza nel regime retributivo tra uomini e donne.

Art. 28 **PROGRESSIONE RETRIBUTIVA**



28.1 Scatti di anzianità

Per il servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, il lavoratore ha diritto a scatti di anzianità, il cui ammontare espresso in misura percentuale, non inferiore al 2%, sul valore tabellare, la cui periodicità e numero massimo sono stabiliti nella parte speciale.

28.2 Aumento retributivo per competenza

Nell'ambito di ciascun livello d'inquadramento, il lavoratore può chiedere l'attribuzione di un aumento retributivo per *competenza*, di valore pari a uno scatto di anzianità, a seguito dell'acquisizione di un insieme di abilità che possano configurare il conseguimento di una delle seguenti tipologie di competenze:

- competenza tecnica specifica del proprio profilo professionale;
- competenza tecnica di tipo digitale;
- competenza sociale di tipo trasversale.

A tal fine il lavoratore è tenuto ad esibire la relativa attestazione rilasciata da Ente qualificato oppure a invocare il riconoscimento delle abilità acquisite nell'ambito della procedura, stabilita in sede bilaterale, di messa in trasparenza e certificazione della competenza.

28.3 Aumenti per merito

Il datore di lavoro può riconoscere al dipendente un aumento di merito rispetto al trattamento economico di base, in ragione del rendimento e dell'impegno del lavoratore.

28.4 Assorbimenti

Gli incrementi retributivi derivanti da scatti di anzianità e da aumenti per competenza o per merito non sono assorbibili a seguito di aumenti derivanti da accordi economici o da accordi di rinnovo del presente CCNL, salvo che l'assorbimento sia stato espressamente previsto all'atto della concessione.

28.5 Cambio del CCNL

Sono assorbiti dagli aumenti retributivi, gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda per i lavoratori in forza al momento del passaggio al nuovo contratto.

28.6 Prospetto paga e reclami sulla retribuzione

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli elementi che concorrono a formare il trattamento retributivo erogato nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, la sigla o il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Eventuali reclami su errori di computo possono essere sempre presentati dal lavoratore negli ordinari termini di prescrizione.



Art. 29 **INVENZIONI DEL LAVORATORE**

29.1 *Contratto avente ad oggetto attività inventiva retribuita o compensata.*

Quando l'invenzione industriale è realizzata nell'esecuzione di un contratto di lavoro subordinato, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto e per tale ragione viene retribuita, i diritti derivanti dall'invenzione appartengono al datore di lavoro, salvo il diritto spettante all'inventore di esserne riconosciuto autore.

Se invece non è prevista una retribuzione per l'attività inventiva all'inventore, oltre al diritto di essere riconosciuto autore, spetta all'inventore un equo premio qualora il datore di lavoro o suoi aventi causa ottengano il brevetto o utilizzino l'invenzione in regime di segretezza industriale.

Per la determinazione di tale premio si tiene conto dell'importanza dell'invenzione, delle mansioni svolte e della retribuzione percepita dall'inventore, nonché del contributo che questi ha ricevuto dall'organizzazione del datore di lavoro.

29.2 *Contratto non avente ad oggetto attività inventiva*

Qualora il contratto non abbia ad oggetto attività inventiva ma l'invenzione industriale rientri nel campo di attività del datore di lavoro, quest'ultimo ha il diritto di opzione per l'uso, esclusivo o non esclusivo, dell'invenzione o per l'acquisto del brevetto nonché per la facoltà di chiedere od acquisire brevetti all'estero.

In caso di esercizio dell'opzione, il datore di lavoro deve corrispondere il canone del prezzo, da fissarsi con deduzione di una somma corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuto dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

Il datore di lavoro potrà esercitare il diritto di opzione entro tre mesi dalla data di ricevimento della comunicazione dell'avvenuto deposito della domanda di brevetto.

I rapporti costituiti con l'esercizio dell'opzione si risolvono di diritto, ove non venga integralmente pagato alla scadenza il corrispettivo dovuto.

In ogni caso, si considera realizzata durante l'esecuzione del contratto o del rapporto di lavoro o d'impiego l'invenzione industriale per la quale sia chiesto il brevetto entro un anno da quando l'inventore ha lasciato l'azienda nel cui campo di attività rientra l'invenzione.

29.3 *Liquidazione dei diritti economici del lavoratore - Collegio degli arbitratori*

Ferma la competenza del giudice ordinario relativa all'accertamento della sussistenza del diritto all'equo premio, al canone o al prezzo, qualora non si raggiunga l'accordo circa il loro ammontare, alla relativa determinazione provvede un collegio di arbitratori, composto da 3 membri, nominati uno da ciascuna delle parti ed il terzo nominato dai primi due o, in caso di disaccordo, dal Presidente della sezione specializzata del Tribunale competente dove il prestatore d'opera esercita abitualmente le sue mansioni. Il collegio degli arbitratori deve procedere con equo apprezzamento. Se la determinazione è manifestamente iniqua od erronea, la determinazione è fatta dal giudice.



TITOLO VIII SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 **ORARIO DI LAVORO**

30.1 *Principi generali*

La materia dell'orario di lavoro è regolata dalla legge vigente in materia e dal presente CCNL nonché dai contratti aziendali, in relazione alle specificità organizzative di ciascun settore produttivo.

Il presente contratto collettivo conferma la disciplina dell'orario di lavoro ai principi dettati dalla Direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 e dalla relativa comunicazione interpretativa del 4 novembre 2003, così come recepiti dal d.lgs.vo n. 64/2003.

30.2 *1.2 Definizione*

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro nell'esercizio delle attività relative alle mansioni che gli sono state assegnate.

È considerato inoltre orario di lavoro l'arco temporale trascorso dal lavoratore all'interno dell'azienda nell'espletamento delle attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle sue mansioni.

È altresì considerato orario di lavoro, se funzionale alla prestazione lavorativa, il tempo di percorrenza da un "punto di raccolta" al luogo di lavoro.

Art. 31 **ORARIO NORMALE SETTIMANALE DI LAVORO**

31.1 *Durata dell'orario normale*

La durata dell'orario normale di lavoro è stabilita in n. 40 ore settimanali, fatta salva una sua minore durata stabilita dalle norme di settore o dai contratti aziendali.

Eventuali modifiche alla durata dell'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere concordate tra le parti.

31.2 *Flessibilità dell'orario e sua articolazione multi-periodale*

Al fine di accrescere la competitività nel mercato e le prospettive occupazionali, di incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e di assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le aziende possono attuare, in riferimento a un determinato periodo di durata non superiore a 12 mesi e nel rispetto della media settimanale dell'orario normale contrattuale, una flessibilità oraria adottando regimi di orari multi-periodali sulla base di una programmazione plurisettimanale che preveda l'esecuzione di orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale settimanale.

Nell'ambito della programmazione oraria multi-periodale, la riduzione dell'orario settimanale normale in determinate settimane viene compensata da un eguale incremento dello stesso orario in altre settimane.



I lavoratori interessati da tale programmazione percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale normale, sia nei periodi di riduzione che in quelli di corrispondente aumento dell'orario contrattuale.

Le ore di lavoro prestate oltre l'orario programmato settimanalmente sono considerate ore di lavoro straordinario.

Il datore di lavoro, con congruo preavviso, comunica per iscritto ai lavoratori interessati la programmazione dell'orario multi-periodale, comunicando altresì anticipatamente eventuali variazioni.

Anche in regime di programmazione multi-periodale dell'orario di lavoro, la prestazione del lavoratore avviene nel rispetto dei limiti di durata massima settimanale stabilita nel successivo punto 2.

31.3 Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima della prestazione lavorativa, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, non può in ogni caso eccedere i seguenti limiti:

- nel corso della settimana, il limite di 50 ore in caso di distribuzione su 5 giorni e di 54 ore in caso di distribuzione su 6 giorni.
- nell'arco temporale di 4 mesi, escludendo dal computo i periodi di ferie e quelli di assenza per malattia, non può superare la durata media di 48 ore settimanali.

A fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, la suddetta durata media di 48 ore settimanali può essere riferita a un arco temporale massimo di 6 mesi.

31.4 Distribuzione settimanale e articolazione giornaliera dell'orario di lavoro

L'orario normale settimanale di lavoro è di norma distribuito, per la generalità dei dipendenti, in 5 ovvero 6 giorni lavorativi.

L'articolazione dell'orario di lavoro, sia settimanale che giornaliera, è stabilita dalla direzione aziendale, conciliando, nei limiti del possibile, le esigenze produttive con le esigenze dei lavoratori.

La comunicazione rivolta ai lavoratori indicherà l'ora di inizio e di cessazione del lavoro, nonché l'ora e la durata degli intervalli di riposo.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni circa l'orario di lavoro saranno riportate per ciascun gruppo di lavoratori, reparto e categoria professionale.

Eventuali variazioni saranno tempestivamente comunicate ai lavoratori interessati.

31.5 Distribuzione dell'orario di lavoro su 4 giorni

Allorquando ricorrano esigenze tecniche, organizzative, produttive e di servizio, per migliorare la competitività delle imprese, per accrescere le prospettive occupazionali e per favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, può essere prevista una distribuzione su 4 giorni dell'orario normale settimanale di norma fissato in 36 ore, a parità di retribuzione e senza riassorbimento dei ROL.

Tale diversa distribuzione dell'orario può avvenire soltanto su base volontaria, previo accordo con le organizzazioni sindacali, e può interessare la totalità dei lavoratori, gruppi di lavoratori, singoli reparti o uffici e anche un singolo lavoratore.



31.6 *Entrata e uscita*

L'entrata e l'uscita dei lavoratori sono regolate dalle disposizioni aziendali, che definiscono l'orario di accesso e uscita dall'azienda e di inizio e di fine lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

31.7 *Tempo tuta*

Nelle ipotesi in cui l'organizzazione e il regolamento aziendale abito fa obbligo al lavoratore di indossare un abito di servizio/divisa aziendale, il tempo di vestizione e di svestizione nonché il "tempo di percorrenza" dallo spogliatoio al reparto o ufficio sono considerati orario di lavoro nei limiti di 10 minuti per turno.

31.8 *Flessibilità individuale*

Ai fini di una migliore funzionalità del servizio e di una maggiore efficienza della prestazione lavorativa nonché di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori possono concordare col datore di lavoro un'elasticità di orario in entrata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo fino a 30 minuti con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

Art. 32 **LAVORO STRAORDINARIO**

32.1 *Definizione di lavoro straordinario*

Sono considerate ore di lavoro straordinario le ore di prestazione lavorativa che eccedono le ore programmate come orario normale della settimana, anche nel caso in cui la programmazione plurisettimanale fissi tale orario in misura inferiore o superiore a 40 ore.

32.2 *Condizioni per il ricorso al lavoro straordinario*

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto nell'ambito di particolari esigenze organizzative dell'azienda.

Il lavoro straordinario è ammesso nelle seguenti ipotesi:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva.

Nelle norme delle specifiche Sezioni Settoriali possono essere previste ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro straordinario, in considerazione delle peculiarità che caratterizzano i settori di riferimento.

32.3 *Limite annuale di lavoro straordinario*



Il lavoro straordinario può essere prestato entro la soglia di 250 ore annuali individuali e nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro stabiliti nel precedente articolo.

32.4 *Esigibilità del lavoro straordinario*

Oltre la soglia annua individuale di 100 ore, il lavoro straordinario è ammesso previo assenso del lavoratore.

Nei limiti di tale soglia, il lavoratore non può rifiutarsi di prestare il lavoro straordinario, se non per giustificati e comprovati motivi che impediscono la prestazione lavorativa straordinaria.

Il rifiuto, opposto in mancanza di giustificati motivi, costituisce inadempienza ed è disciplinarmente sanzionabile.

È legittimo il rifiuto di prestare lavoro straordinario da parte del lavoratore studente.

32.5 *Maggiorazioni retributive e riposi compensativi per il lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive dovute per i giorni feriali e per i giorni festivi, come stabilite in ciascuna Sezione Settoriale della Parte Speciale.

32.6 *Riposi compensativi per lavoro straordinario*

A richiesta del lavoratore, la retribuzione spettante per le prestazioni di lavoro straordinario può essere convertita in riposi individuali compensativi ovvero in ore di permessi retribuiti, di norma goduti in gruppi di 4 o 8 ore. I suddetti riposi confluiscono sul Conto Individuale nella Banca Ore aziendale di cui all'art. 34.12.

Le ore non utilizzate dal lavoratore come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Art. 33 **PAUSE E RIPOSI**

33.1 *Pausa non retribuita*

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto:

- a beneficiare di una pausa, di durata non inferiore a dieci minuti, fruita consecutivamente ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
- a una pausa per la consumazione del pasto, non inferiore a trenta minuti, le cui modalità di fruizione sono stabilite dai contratti aziendali.

La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente in immediata successione del trascorrere delle 6 ore di lavoro. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa.



Il periodo di pausa non è retribuito, salvo eventuali diverse disposizioni della Parte Speciale ovvero dei contratti aziendali.

Il periodo di pausa non può essere sostituito da compensazioni economiche.

Le pause non sono computate come orario di lavoro.

33.2 *Pausa per attività svolte ai videoterminali*

I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, hanno diritto, qualora svolgano tale attività per almeno quattro ore consecutive, a una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.

Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

33.3 *Riposo giornaliero*

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito senza soluzione di continuità, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

33.4 *Riposo settimanale*

Il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il suddetto periodo di riposo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Fanno eccezione alle disposizioni di cui sopra le:

- attività di lavoro a turni, ogni volta cioè che il lavoratore cambi turno o cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo settimanale;
- attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le particolari caratteristiche di cui all'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

I lavoratori che lavorano la domenica godranno del prescritto riposo in un giorno diverso della settimana.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale sono retribuite con la maggiorazione prevista nelle singole Sezioni Settoriali, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, nel rispetto della normativa vigente in materia.

33.5 *Riposo settimanale per esigenze religiose*

Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, il lavoratore può beneficiare, per esigenze religiose, di un riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, che deve essere concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non sono applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Qualora una delle festività dovesse cadere nel giorno concordato col lavoratore, allo stesso lavoratore



verrà corrisposta un'ulteriore giornata di retribuzione, unitamente alla retribuzione mensile.

33.6 *Lavoro domenicale*

Nella prospettiva di estendere la base occupazionale, la prestazione di lavoro può essere richiesta, previo confronto con le R.S.A., se presenti in azienda, anche nel giorno della domenica.

Per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica, verrà riconosciuta la maggiorazione prevista nella parte speciale o da accordi aziendali.

Non sono tenuti ad assicurare le prestazioni di lavoro domenicale:

- le madri o i padri anche affidatari di bambini di età inferiore a tre anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap, di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992.

33.7 *Attività di volontariato*

I lavoratori che, ai sensi della legge n. 266/1991, svolgono attività di volontariato beneficiano, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente contratto.

33.8 *Reperibilità*

La reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla normale prestazione lavorativa. La reperibilità deve essere prevista in sede di assunzione. Nell'ipotesi in cui non sia stata prevista in sede di assunzione, la reperibilità 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.

Durante il periodo di reperibilità il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per sopperire a esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi.

La reperibilità può essere oraria, giornaliera o settimanale.

La reperibilità settimanale non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi.

Il lavoratore può essere inserito, previo preavviso scritto di almeno 7 giorni, in turni di reperibilità.

Il datore di lavoro provvede ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Il lavoratore in 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.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ovvero compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.

Al lavoratore in reperibilità, che utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, sono rimborsate le spese di viaggio



la cui quantificazione avviene secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Al lavoratore in reperibilità è in ogni caso dovuta, per il periodo nel quale sia in attesa di un'eventuale chiamata, l'indennità di reperibilità, la cui quantificazione può essere stabilita dalle norme delle Sezioni Settoriali ovvero ai contratti aziendali, sulla base delle specifiche esigenze del comparto di riferimento.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e di quello contrattuale.

Art. 34 PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (PAR)

34.1 Definizione di PAR

I Permessi Annuo Retribuiti (in sigla PAR) indicano i riposi retribuiti che spettano a richiesta al lavoratore con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che determinato, sia in forza di legge a fronte delle festività soppresse (*permessi ex festività*) sia in forza di previsione contrattuale che contempli una riduzione dell'orario normale di lavoro (permessi ROL).

L'azienda può disporre, in casi eccezionali e previo confronto sindacale, la fruizione collettiva dei PAR, di cui al seguente comma 34.11.

La disciplina dei PAR, di cui al presente articolo, non si applica ai riposi compensativi di cui al comma 32.6.

I PAR sono accantonati nel Conto Individuale, nella Banca ore aziendale di cui all'art 34.12.

34.2 Permessi per Festività soppresse

In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5.3.1977, n. 54 e del D.P.R. 28.12.1985, n. 792, spettano a ciascun lavoratore 32 ore annue di permessi retribuiti, fruiti in 4 blocchi unitari di 8 ore ciascuno.

Nel caso di malattia intervenuta durante il godimento di un permesso per festività soppressa, il lavoratore ha il diritto di usufruire del permesso non goduto in un periodo successivo.

34.3 Permessi per ROL

Al fine di incentivare l'incremento dell'occupazione e di favorire la conciliazione vita-lavoro è riconosciuta alla generalità dei lavoratori, a parità di retribuzione, un monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro (in sigla ROL) di almeno 40 ore utilizzate dai lavoratori a titolo di permessi orari individuali/permessi ROL, fruiti in blocchi unitari di 4 ovvero di 8 ore.

Nelle Sezioni contrattuali possono essere previsti incrementi del monte-ore di riduzione annua dell'orario di lavoro/permessi ROL, in considerazione delle peculiarità dei settori del Comparto.

34.4 Maturazione mensile dei PAR

I permessi retribuiti, di cui ai precedenti commi, maturano in dodicesimi per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni di effettiva prestazione lavorativa, conteggiando come tale anche i periodi



di astensione obbligatoria per maternità e le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda. Nei mesi non lavorati interamente, le frazioni lavorate pari o superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

34.5 Rimodulazione dei PAR

Le ore di PAR sono rimodulate in proporzione all'orario contrattuale in caso contratto di lavoro part-time ovvero di assunzione in corso d'anno, di risoluzione del rapporto di lavoro, di assenze non retribuite e di Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

34.6 Assorbimento dei PAR

Il monte ore della riduzione dell'orario di lavoro/permessi ROL può essere assorbito da eventuali riduzioni settimanali o giornaliere dell'orario contrattuale, così come stabilite nella parte speciale o in accordi aziendali.

Non assorbono il monte ore dei permessi ROL, le riduzioni di orario disposte a causa della nocività del lavoro.

34.7 Tempi di fruizione dei PAR

Il periodo di fruizione dei PAR è, di norma, concordando le esigenze tecniche e organizzative dell'azienda con quelle personali del lavoratore.

I PAR vanno comunque fruiti entro la data limite del 30 giugno successivo all'anno di maturazione.

34.8 Retribuzione per mancata fruizione dei PAR

Le ore di PAR non concessi o comunque non fruiti dal lavoratore entro la data limite, di cui al comma precedente, devono essere retribuite con la paga oraria in godimento all'atto del pagamento.

34.9 La richiesta di PAR

Le ore di PAR possono essere richieste a titolo di riposo, dal lavoratore, a partire dal mese successivo alla loro maturazione.

Ai fini del godimento dei permessi maturati e salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza, il dipendente formulerà al responsabile aziendale una richiesta scritta, con un preavviso di 10 giorni.

34.10 Evasione delle richieste PAR

L'azienda accoglie la richiesta, da parte del lavoratore, di godimento delle ore di PAR, salvo che non ostino obiettive e comprovate necessità aziendali legate alla specifica mansione del lavoratore richiedente. Nel caso di richieste contemporanee di PAR che interessino oltre il 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno, l'azienda potrà procrastinare la fruizione di permessi secondo l'ordine cronologico di presentazione



34.11 Fruizione collettiva di PAR

Allorquando dovesse verificarsi una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore o a una contrazione temporanea di mercato, l'azienda potrà attivare la fruizione collettiva dei permessi PAR per tutti o per gruppi di lavoratori.

34.12 Banca Ore aziendale e Conto Individuale

Al fine di garantire la corretta gestione delle ore di permessi maturati e fruiti da ciascun dipendente nel corso dei mesi, l'azienda cura l'istituzione e il mantenimento di una Banca delle Ore, associando a tal fine a ciascun lavoratore, anche a tempo determinato, un *Conto* Individuale delle ore, in cui confluiscono:

- le ore maturate a titolo di PAR, di cui al presente articolo;
- i riposi compensativi, di cui al comma 32.6.

Art. 35 FERIE SOLIDALI

BANCA SOLIDALE AZIENDALE

35.1 Cessione solidale di ROL e di Ferie

In ciascuna azienda il datore di lavoro curerà la tenuta di una *banca solidale*, alimentata dalla solidarietà di tutti i lavoratori che intendono offrire sostegno ai colleghi che versano in particolari condizioni di difficoltà o di fragilità.

In un'ottica di mutuo soccorso, i lavoratori, attraverso comunicazione scritta, possono volontariamente cedere, a titolo gratuito, alla *banca solidale* alcuni giorni delle proprie ferie maturate nonché ore di permessi accantonate sul proprio conto individuale nella banca ore.

35.2 Beneficiari della "Banca" solidale

Possono ricorrere alla banca solidale aziendale i lavoratori che versano in particolari condizioni di difficoltà e/o di fragilità. In particolare:

- lavoratori e lavoratrici che hanno necessità di prestare assistenza ai figli minori o al coniuge (o persona parte di unione civile o convivente *more uxorio*) o un parente di I grado che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
- lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi della normativa vigente;
- lavoratori e lavoratrici in grave stato di fragilità.

35.3 Modalità di accesso alla "Banca" solidale

L'azienda comunicherà, periodicamente, ai lavoratori interessati "la dotazione" della banca solidale.

I lavoratori che avranno necessità di ricorrere alla banca solidale produrranno apposita istanza nei modi e nei tempi indicati dall'azienda.

Lo stato di necessità deve essere debitamente documentato secondo la normativa vigente.

Le richieste saranno evase secondo i principi di equa ripartizione e sulla base della gravità delle



motivazioni addotte.

È in ogni caso garantito il diritto alla privacy dei lavoratori richiedenti.

Art. 36 **LAVORO FESTIVO**

36.1 **Giorni festivi**

Sono considerati, agli effetti del presente CCNL, giorni festivi:

- l'Anniversario della Liberazione – 25 Aprile;
- la Festa del Lavoro – 1° Maggio;
- la Festa della Repubblica – 2 Giugno;
- Capodanno – 1° Gennaio;
- Epifania – 6 Gennaio;
- Lunedì di Pasqua;
- Assunzione di Maria Vergine – 15 Agosto
- Ognissanti – 1° Novembre
- Immacolata Concezione – 8 Dicembre;
- Santo Natale – 25 Dicembre;
- Santo Stefano – 26 Dicembre;
- Santo Patrono della località dove si svolge il lavoro.

Durante i suddetti giorni festivi il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro, percependo comunque la relativa sola retribuzione di fatto.

Qualora una delle festività sopra elencate dovesse coincidere con la domenica, sarà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, un ulteriore importo, pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.

Al lavoratore spetta la retribuzione prevista per la festività anche in caso di malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi nonché in caso di sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore.

La retribuzione non è invece dovuta per le festività che ricorrono in periodi di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata.

Art. 37 **LAVORO NOTTURNO**

37.1 **Definizioni**

È considerato lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive che comprende l'intervallo tra le 22:00 e le 6:00 del mattino.

È considerato lavoratore notturno il lavoratore che, normalmente, presta nel periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero.



37.2 *Durata massima del lavoro notturno*

L'orario dei lavoratori notturni non può superare le 8 otto ore in media nelle 24 ore, D'intesa con le R.S.A., ove presenti, è possibile individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare, come media, il suddetto limite massimo, anche mediante l'applicazione di orari plurisettimanali. Sono escluse dalla flessibilità di cui al comma precedente le lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali.

37.3 *Indennità per il lavoro notturno*

L'indennità o maggiorazione spettante per il lavoro notturno è stabilita dalle norme delle Sezioni Settoriali, sulla base delle specifiche peculiarità del comparto di riferimento.

37.4 *Casi di eccezionalità*

Allorquando al lavoratore non sono richieste prestazioni notturne continuative, ricorrenti o comunque strutturali, il lavoro non va considerato notturno.

In tal senso i casi di eccezionalità per i quali il lavoro non va considerato notturno sono i seguenti:

- il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;
- il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;
- il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;
- il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;
- il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tale caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione all'Ispettorato Territoriale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

37.5 *Limiti al lavoro notturno*

È vietato adibire:

- le donne al lavoro notturno dalle ore 24:00 alle ore 6:00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 o tra le ore 23:00 e le ore 7:00.

37.6 *Lavoratori non obbligati alla prestazione di lavoro notturno*

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente



con la stessa prole;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

d) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque fino al 12° anno di età o, in alternativa e alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa prole.

37.7 Inidoneità alla prestazione di lavoro notturno

In caso di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento del lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore viene adibito, ove possibile, al lavoro diurno e ad altre mansioni corrispondenti al livello e alla categoria legale di inquadramento.

La contrattazione decentrata può definire ulteriori e specifiche modalità di applicazione, anche qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

37.8 Lavoro straordinario notturno

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro effettuato di notte, nel normale orario di lavoro, non è considerato lavoro straordinario.

37.9 Consultazione

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione con le rappresentanze sindacali, se costituite in azienda, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL, o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori appartenenti alle Parti come sopra definite e per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La suddetta consultazione deve essere effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

37.10 Tutele

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro o per il tramite del medico competente aziendale oppure delle strutture sanitarie pubbliche, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti gli stessi lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce al lavoratore notturno, durante il lavoro notturno e previa informativa alle rappresentanze sindacali, ove presenti in azienda, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

Il datore di lavoro assicura, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, appropriate misure di prevenzione e di protezione personale e collettiva.



Art. 38 LAVORO A TURNI

38.1 *Nozione*

Costituisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche in gruppi ovvero a squadre, in forza del quale diversi dipendenti sono occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo rotativo su più turni giornalieri.

È considerato altresì lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

Il lavoro a turni può riguardare singole unità produttive o reparti e può articolarsi anche in un ciclo continuo, in base alle esigenze della produzione, in particolare quando gli impianti aziendali non consentono interruzioni dell'attività.

38.2 *Disciplina*

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito, salvo sopraggiunta inidoneità ovvero documentata forza maggiore.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al lavoratore l'orario di lavoro o i turni che lo stesso lavoratore dovrà rispettare nella successiva settimana.

La ripartizione giornaliera in turni dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale, informando e consultando le rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite.

Al fine di evitare che solo una parte dei lavoratori presti la propria opera esclusivamente in ore notturne, il datore di lavoro curerà l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

L'orario di lavoro viene disposto in modo tale da consentire ai lavoratori turnisti di usufruire periodicamente della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante non potrà lasciare il posto di lavoro fino a quando non venga sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile la tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare un pregiudizio alla produzione e al lavoro degli altri lavoratori, in via del tutto eccezionale, il termine massimo anzidetto potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Dette prestazioni oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sono considerate anche agli effetti economici straordinarie.

Al lavoratore, che abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta alcuna prestazione straordinaria nei 6 giorni lavorativi successivi.

Per sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo l'azienda potrà modificare lo schema di turnazione di singoli lavoratori, previa comunicazione ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di 2 giorni.

In caso di turnazioni con prestazioni notturne, sarà dovuta la maggiorazione prevista per lavoro notturno.

38.3 *Riposi per i lavoratori turnisti*



Il riposo settimanale per i lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze aziendali, può non coincidere con la domenica.

Qualora il lavoratore turnista dovesse prestare la sua attività nel giorno di riposo, egli avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

I riposi per i lavoratori turnisti notturni maturano “pro-quota”, su base annua, con riferimento ai turni notturni prestati.

38.4 *Riposo per pausa pranzo per i lavoratori turnisti*

I lavoratori turnisti con orari di lavoro di 8 ore giornaliere consecutive ovvero addetti a turni avvicendati hanno diritto a un riposo retribuito di mezz'ora per la consumazione del pranzo, da usufruire possibilmente fuori dai locali o a macchine ferme.

38.5 *Trattamento dei lavoratori turnisti*

I lavoratori turnisti hanno diritto, oltre al riposo di cui al precedente comma, alle pause, ai riposi giornalieri e ai riposi settimanali di cui godono i lavoratori non turnisti.

38.6 *Norme particolari*

Nelle norme delle Sezioni settoriali può essere prevista una specifica integrazione alla presente regolamentazione del lavoro a turni, con particolare riferimento alla riduzione d'orario in caso di processi produttivi a ciclo continuo.

Art. 39 **DISPOSIZIONI SPECIALI**

39.1 *Orario di lavoro e riposo dei minori*

Per i minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni, l'orario di lavoro non può superare le 8 giornaliere e le 40 settimanali.

Per i minori di 16 anni liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali.

Per i minori di età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16, ancora soggetti all'obbligo scolastico, titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, che costituisce una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali.

Durante il periodo estivo, i minori di 16 anni che hanno concluso con profitto l'anno scolastico, possono essere considerati temporaneamente liberi da obblighi scolastici.

L'orario di lavoro dei minori non può eccedere le 4 ore e 30 minuti senza interruzioni; laddove siano superate le 4 ore e 30 minuti nel corso della giornata, dovrà essere concessa un'adeguata pausa di almeno un'ora. È vietato il ricorso al lavoro straordinario e a quello notturno per i minori, salvo le eccezioni previste dalla normativa vigente.



39.2 *Lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.*

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con Regio Decreto n. 2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi e che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità

Gli addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

39.3 *Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario*

Per i lavoratori indicati nell'art. 16 del d.lgs. n. 66/2003 non vige il limite di orario settimanale.

39.4 *Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario*

Per le categorie di lavoratori indicate dall'articolo 17 del d.lgs. 66/2003 non vigono i limiti previsti dal medesimo decreto in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale dell'orario.

La contrattazione aziendale può introdurre specifiche discipline, in relazione alle particolari esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Art. 40 **DIRITTO ALLE FERIE ANNUALI**

40.1 *Funzione*

L'istituto delle ferie è finalizzato a reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore spese durante l'anno di lavoro e alla soddisfazione di esigenze psicologiche fondamentali, consentendogli di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale e di tutelare il suo diritto alla salute psicofisica.

40.2 *Durata minima delle ferie*

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo minimo di ferie annuali pari a:

- 22 giorni lavorativi per orario di lavoro articolato su 5 giorni
- 26 giorni per orario di lavoro articolato su 6 giorni a settimana

Salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità per ferie non godute, se non per i periodi eccedenti le 4 settimane.

40.3 *Criteri di maturazione delle ferie*

Le ferie maturano durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, incluso il periodo di prova, in un periodo che è di 12 mesi.

Il lavoratore che, nel corso dell'anno non lavora per il suddetto intero periodo di maturazione, ha diritto



a un numero di giorni di ferie proporzionato al servizio effettivamente prestato.

Le assenze dal lavoro, per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore, non interrompono la maturazione delle ferie.

Le ferie pertanto maturano allorché la lavoratrice e il lavoratore sono assenti per congedo di maternità obbligatorio o per congedo di paternità obbligatorio, per congedo parentale, per malattia, per permessi per disabili e loro familiari, per congedo matrimoniale, per infortunio sul lavoro, limitatamente al periodo di comporto, per i periodi a cassa integrazione a orario ridotto con prestazione lavorativa per una sola parte della settimana, per incarichi presso i seggi elettorali e per il periodo compreso tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione nel posto di lavoro.

La lavoratrice e il lavoratore inoltre non maturano le ferie allorché sono assenti per malattia del minore, per i periodi di aspettativa loro concessi in quanto chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, per i periodi di cassa integrazione a zero ore ovvero per i periodi di cassa integrazione straordinaria limitatamente alle ore non lavorate, per i periodi di permesso o di aspettativa non retribuiti e per i periodi di sospensione dal lavoro per sciopero.

Le ferie non maturano altresì durante il periodo di preavviso, di cui all'art. ... del presente CCNL.

L'azienda può riconoscere un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale alla lavoratrice o al lavoratore che esercitano la potestà genitoriale su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore.

I permessi di cui all'art. ... del presente CCNL non comportano la decurtazione delle ferie.

40.4 Criteri di calcolo, di distribuzione e di fruizione delle ferie

Allorché cadono nel periodo di ferie annuali retribuite, di cui al precedente comma 40.3, i giorni di riposo settimanale, di cui al comma 33.4, e i giorni festivi, di cui al comma 36.1, non sono computati nel calcolo del suddetto periodo di ferie. Nell'ipotesi pertanto in cui i suddetti giorni dovessero cadere nel periodo di ferie annuali, lo stesso periodo di ferie è prolungato di tanti giorni quanti sono i giorni di riposo e le festività in esso incluse ovvero, in alternativa, si darà luogo alla relativa indennità per mancata ferie.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare, nell'ambito di una programmazione - possibilmente annuale - della distribuzione del tempo libero, criteri di ripartizione delle ferie annuali che tenga in considerazione le esigenze dell'azienda e quelle personali e familiari del dipendente.

Il periodo di fruizione delle ferie è stabilito dal datore di lavoro, in considerazione delle esigenze sia tecniche, organizzative e produttive dell'azienda sia personali e familiari del lavoratore.

In caso comunque di richiesta del lavoratore, il periodo minimo di ferie annuali di cui al precedente comma 40.2 va goduto, nel corso dell'anno di maturazione, per almeno 2 settimane consecutive e per le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dello stesso anno di maturazione.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare del lavoratore che presta servizio in località diverse da quella di residenza, l'azienda è tenuta a considerare, con la massima attenzione e in considerazione delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, motivate, del lavoratore di fruire le ferie in maniera continuativa.

40.5 Trattamento economico



Per il periodo di ferie al lavoratore spetta la normale retribuzione.

Le ferie non godute devono essere retribuite.

Per i lavoratori a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

40.6 *Effetti dell'assunzione e della risoluzione del rapporto sul diritto alle ferie*

In caso di assunzione e di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di competenza per la maturazione delle ferie, ogni mese di servizio effettivo dà diritto, per il lavoratore, a 1/12 del periodo annuale di ferie spettanti e le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero.

Le ferie non godute devono essere retribuite.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo minimo di ferie annuali di 4 settimane, di cui al comma 40.2, può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.

40.7 *Ferie collettive*

Le ferie possono avere carattere collettivo: per officina, per reparto o per scaglioni.

Il periodo delle ferie consecutive e collettive non può superare le 3 settimane.

Qualora il periodo di ferie collettive sia pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e, comunque, per un massimo di 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

Il periodo delle ferie collettive è di norma programmato entro il 1° quadrimestre dell'anno.

Qualora il lavoratore, per cause dovute a imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione, non è ammesso al godimento delle ferie collettive, si concorderà il rinvio ad altra epoca del godimento delle ferie stesse.

40.8 *Richiamo del lavoratore in ferie*

Per motivate esigenze aziendali, il datore di lavoro può richiamare, durante il periodo di ferie, il lavoratore in servizio, con un preavviso di almeno 2 giorni. In tale ipotesi il lavoratore ha diritto a completare, in epoca successiva, il suo periodo di ferie. Il lavoratore ha altresì diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per il viaggio, sia per il rientro anticipato in sede che l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

Non è computato nelle ferie il periodo di tempo necessario per rientrare in sede ed eventualmente per ritornare nella località di riposo.

40.9 *Lavoratori extra-comunitari*

Ai fini del ricongiungimento familiare nel Paese di provenienza, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le ferie in maniera continuativa.



Assessment
Part of Alpha



TITOLO IX LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 41 SEDE DI LAVORO

Il lavoratore ha diritto di conoscere la propria sede di lavoro, che deve essere indicata per iscritto nel contratto.

Qualunque modifica della sede di lavoro, anche se configura il trasferimento o il distacco del lavoratore, deve avvenire nel rispetto della disciplina legale e delle disposizioni del presente titolo.

Art. 42 TRASFERIMENTO

42.1 *Nozione*

È in facoltà del datore di lavoro disporre il mutamento del luogo della prestazione lavorativa del lavoratore, trasferendolo da una unità produttiva ad un'altra in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

I trasferimenti collettivi formano oggetto di preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame comune.

42.2 *Comunicazione*

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore, indicando nella relativa comunicazione le ragioni del trasferimento.

Il trasferimento deve essere preceduto da un congruo preavviso che non può essere inferiore a: 15 giorni, se in ambito comunale; 30 giorni, se in ambito regionale; 45 giorni, se in ambito nazionale; 60 giorni, se all'estero.

42.3 *Unità Produttiva*

Per unità produttiva si intende l'articolazione aziendale caratterizzata da condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che nel suo ambito si esaurisce, per intero, o per una frazione di esso, il ciclo produttivo aziendale.

L'ipotesi di trasferimento si configura anche se lo spostamento ha per oggetto unità produttive collocate nell'ambito dello stesso comune.

42.4 *Contestazione del lavoratore*

Il lavoratore non può rifiutare il trasferimento disposto sulla base del semplice rilievo che sarebbe illegittimo. Il rifiuto in tal senso integra gli estremi della insubordinazione, passibile di procedimento disciplinare.

Il lavoratore, entro 3 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasferimento, può rappresentare al datore di lavoro particolari situazioni personali ostative al trasferimento. Il datore di lavoro, nei successivi



3 giorni dalla ricezione della comunicazione del lavoratore, dovrà fornire riscontro alla richiesta.

Se il lavoratore intende contestare il trasferimento, è tenuto ad impugnarlo stragiudizialmente nei 60 giorni successivi al ricevimento della comunicazione scritta da parte del datore di lavoro e depositare il ricorso giurisdizionale nei 180 giorni successivi alla data della impugnazione stragiudiziale.

42.5 *Trasferimento su richiesta del lavoratore*

Il trasferimento può essere disposto anche su espressa richiesta scritta del lavoratore.

La richiesta non vincola il datore di lavoro a dare corso al trasferimento ma lo obbliga a valutare la richiesta nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza.

42.6 *Trattamento economico*

In caso di trasferimento, il lavoratore ha diritto:

- al rimborso delle spese vive sostenute e documentate per sé, per i familiari conviventi e per gli effetti personali;
- limitatamente alla durata del viaggio, alla indennità di trasferta, come stabilita nella parte speciale;
- al rimborso delle eventuali spese sostenute per la risoluzione anticipata del contratto di locazione dell'abitazione di provenienza;
- ad una indennità, se prevista dalla parte speciale, avuto riguardo alla distanza del luogo di trasferimento rispetto al comune di residenza.

Al lavoratore che venga trasferito dietro sua richiesta compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

42.7 *Trasferimento per incompatibilità ambientale*

Il trasferimento per incompatibilità ambientale è determinato da una situazione di grave difficoltà nei rapporti tra lavoratori, idonea ad incidere sul funzionamento ottimale dell'unità produttiva e prescinde dalla circostanza che la disfunzione sia addebitabile al lavoratore trasferito.

42.8 *Dirigenti sindacali*

Il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Art. 43 **DISTACCO**

43.1 *Nozione*

Si configura la fattispecie del distacco allorché il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse organizzativo o produttivo, o al fine di evitare riduzioni di personale secondo specifici accordi sindacali, collochi temporaneamente uno o più lavoratori presso un'altra azienda per l'esecuzione di una specifica attività lavorativa.

Non è richiesto il consenso del lavoratore salvo che il distacco comporti un mutamento delle mansioni



del medesimo.

Quando il distacco comporta un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, esso può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

43.2 *Titolarità del rapporto di lavoro*

Il datore di lavoro distaccante rimane il titolare e il responsabile del rapporto di lavoro ma l'esercizio del potere direttivo passa in capo all'azienda distaccataria, fermo restando che eventuali sanzioni disciplinari sono irrogate dall'imprenditore distaccante.

43.3 *Comunicazione*

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con atto scritto recante le ragioni del provvedimento.

Il distacco deve essere preceduto da un congruo preavviso che non può essere inferiore a: 15 giorni se in ambito comunale; 30 giorni se in ambito regionale; 45 giorni se in ambito nazionale; 60 giorni se all'estero.

43.4 *Obblighi di prevenzione e protezione*

Gli obblighi di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, sono a carico del datore di lavoro distaccatario.

Il datore di lavoro distaccante informa il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.

43.5 *Trattamento economico*

Il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e previdenziale relativo al lavoratore distaccato.

43.6 *Distacco parziale*

Il lavoratore può esercitare la propria attività lavorativa presso il distaccatario anche solo parzialmente, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte dell'attività lavorativa.

43.7 *Distacco transazionale*

In caso di distacco transazionale, la regolamentazione è dettata dal d.lgs. n. 122 del 15 settembre 2020, di recepimento della Direttiva UE 2018/957.

Art. 44 **TRASFERTA**

44.1 *Nozione*

La trasferta consiste nello spostamento temporaneo del lavoratore in una sede di servizio diversa da quella di appartenenza.

La trasferta non determina la modificazione definitiva della abituale sede di lavoro del dipendente, che



rimane soggetto al potere direttivo, disciplinare e gerarchico del datore di lavoro.

44.2 *Obbligo di preavviso*

La trasferta e la sua presumibile durata devono essere comunicate per iscritto al lavoratore, con un preavviso di almeno 3 giorni, salvo casi di urgenza.

44.3 *Durata massima della trasferta*

La durata della trasferta non può eccedere di regola i tre mesi, Il datore di lavoro può, in ogni momento, disporre il rientro del lavoratore dalla trasferta.

44.4 *Rimborsi spese*

Salvo quanto eventualmente previsto dalla parte speciale, ai lavoratori in trasferta che prestano servizio fuori dal comune ove ha sede l'azienda presso la quale gli stessi sono in forza, è riconosciuto un rimborso spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a quanto liquidato su nota documentata, salvo accordo forfettario tra le parti. Le ore di viaggio saranno compensate con normale retribuzione, fino a un massimo di 8 ore; le ore successive alla normale durata saranno calcolate come straordinario. L'importo approssimativo sarà anticipato dal datore di lavoro, salvo poi conguaglio a fine trasferta.

Il mezzo di trasporto è prescelto dal datore di lavoro che si fa carico delle relative spese. I rimborsi spese non concorrono ai fini dell'imponibile contributivo e previdenziale.

Il datore di lavoro, all'atto della trasferta, corrisponde al lavoratore un anticipo sulle spese che risultano prevedibili e che saranno regolate all'atto del rientro dalla trasferta.

44.5 *Trattamento economico di trasferta*

Ai lavoratori che prestano servizio in trasferta compete un'indennità di trasferta, la cui entità è definita nella sezione settoriale del presente contratto.

Detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione ed è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

44.6 *Malattia e infortunio del lavoratore in trasferta*

In caso di malattia o infortunio, decorsi dieci giorni, il lavoratore può chiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e pernottamento. Resta salva la facoltà per il datore di lavoro di disporre il rientro del lavoratore in malattia in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.



Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminate caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere, a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla sua abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, gli è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento.

44.7 *Norme comportamentali del lavoratore in trasferta*

Il lavoratore in trasferta, se non esplicitamente autorizzato dal datore di lavoro, non può effettuare lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore in trasferta deve attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, deve provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che sono richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

44.8 *Maggiorazione per trasferta alta montagna o sottosuolo*

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

44.9 *Trasfertista*

Per lavoratore trasfertista si intende il dipendente che abbia contrattualmente assunto l'impegno di rendere la propria prestazione lavorativa in sedi di lavoro sempre diverse.

In ragione della gravosità della prestazione lavorativa, connotata da una permanente mobilità, al lavoratore trasfertista compete una indennità in misura fissa, che prescinde dall'effettiva mobilità e dal luogo della prestazione.

La misura dell'indennità è stabilita dalla parte speciale.



TITOLO X LAVORO AGILE E TELELAVORO

Art. 45 LAVORO AGILE

45.1 *Premessa*

Il presente articolo reca la disciplina del lavoro agile, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia nonché delle previsioni condivise dalle Parti Sociali nel “*Protocollo Nazionale sul Lavoro in Modalità Agile*” del 7 dicembre 2021”.

45.2 *Definizione*

Il lavoro agile consiste in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dallo svolgimento dell'attività lavorativa organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi e svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con il necessario utilizzo di strumenti tecnologici.

La collocazione del lavoratore in regime di lavoro agile risulta da un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

45.3 *Obiettivi*

Oltre a consentire una migliore organizzazione del lavoro, il lavoro agile si pone come strumento atto a incrementare la produttività e la competitività delle aziende, favorire l'innovazione dei processi produttivi e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti nonché la maggiore sostenibilità ambientale.

45.4 *Incentivazione all'utilizzo del lavoro agile*

Al fine di consentire una migliore organizzazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, il datore di lavoro si impegna a favorire il maggior utilizzo possibile della modalità di lavoro agile.

A tal proposito possono essere previste, su base settimanale o mensile, delle giornate fisse in cui la prestazione lavorativa viene svolta unicamente in modalità di lavoro agile.

45.5 *Accordo individuale di lavoro*

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e dunque necessita dell'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o di svolgere la propria prestazione in modalità agile in nessun caso integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

L'accordo per dare avvio al lavoro agile è stipulato per iscritto e può essere a tempo determinato o indeterminato.

L'accordo deve prevedere:



- la durata dell'accordo, se a tempo determinato;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro svolti all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- i luoghi eventualmente esclusi, per ragioni obiettive, per lo svolgimento della prestazione esterna ai locali aziendali;
- le modalità di esecuzione dell'attività;
- gli strumenti utilizzati dal lavoratore e forniti dall'azienda, gli oneri derivanti dall'utilizzo degli stessi;
- l'indicazione dei tempi di riposo del lavoratore e della fascia oraria giornaliera di disconnessione;
- la fascia oraria nell'ambito della quale va assicurato lo svolgimento dell'attività;
- le modalità e l'esercizio del diritto al godimento degli istituti posti a tutela del lavoratore, quali a titolo esemplificativo i permessi retribuiti e le ferie;
- le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione su base giornaliera e settimanale, nonché la messa a disposizione di dispositivi che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo, del periodo di ferie e della vita personale e familiare del lavoratore;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- le strumentazioni che consentono il controllo a distanza del lavoratore, nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970 e della normativa in materia di privacy;
- l'individuazione delle condotte, relative all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la previsione delle misure di salute e sicurezza necessarie;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali durante la prestazione all'esterno dei locali aziendali.

L'accordo, con i relativi allegati, è trasmesso dall'azienda ai Servizi per l'impiego attraverso una apposita piattaforma telematica mediante il portale del Ministero del Lavoro.

45.6 *Priorità nelle richieste di accesso*

Il datore di lavoro che stipula accordi per lo svolgimento di lavoro in modalità agile è tenuto a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste delle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e delle lavoratrici in stato di gravidanza, con esclusione dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, dai genitori lavoratori che hanno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e dai genitori dei figli minori affetti da disturbi o disagi comportamentali certificati.



Alla maternità è equiparata l'adozione e istituti con analoga funzione.

Costituiscono altresì particolari situazioni personali e/o familiari che danno diritto alla priorità, la presenza di figli minori affetti da disturbi e/o disagi comportamentali certificati, lo stato di salute del lavoratore affetto da gravi patologie certificate.

Il datore di lavoro, nella valutazione delle richieste di smart working, potrà anche tenere conto della distanza tra il domicilio del lavoratore richiedente e l'unità organizzativa di assegnazione.

Il datore di lavoro è tenuto a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizione di fragilità o di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

45.7 Tutele durante la prestazione in lavoro agile il lavoro agile

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

45.8 Recesso e preavviso

Qualora il lavoro agile sia stato concordato a tempo indeterminato, il relativo accordo deve indicare il termine per il preavviso di recesso, comunque non inferiore a trenta giorni.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle parti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Si considerano comunque giustificato motivo di recesso le seguenti ipotesi:

- modifica della mansione professionale del lavoratore che faccia venir meno la possibilità di svolgimento della prestazione in remoto;
- esigenze tecnico organizzative aziendali sopravvenute, che richiedano la prestazione in presenza.
- gravi infrazioni disciplinari;
- problemi di natura personale e/o di gestione della conciliazione vita-lavoro da parte del lavoratore debitamente motivati, fermo restando, in ogni caso, il tempo strettamente necessario per organizzare da parte del datore di lavoro il ritorno in presenza allo svolgimento in azienda della prestazione lavorativa.

In caso di recesso da parte del datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, potrà tenersi un confronto in Azienda con l'assistenza delle rappresentanze sindacali, laddove presenti.

45.9 Luogo di lavoro

Il lavoratore può svolgere una parte della propria attività lavorativa anche presso la propria abitazione, gli *smart work hub*, *coworking* o in altri luoghi che garantiscano l'esercizio dell'attività lavorativa in sicurezza.

In ogni caso, il luogo di lavoro deve essere idoneo ai sensi della normativa vigente in materia di salute e



sicurezza.

La sede di lavoro, cui il lavoratore farà ritorno in caso di interruzione della modalità agile è quella indicata all'atto dell'assunzione o, comunque, quella successivamente stabilita tra le parti.

45.10 Orario di lavoro

La prestazione lavorativa in modalità agile può comportare un'autonoma e flessibile collocazione spazio-temporale.

L'orario di lavoro in regime di lavoro agile non può superare l'orario giornaliero e settimanale, quali risultanti dalle disposizioni di legge e del presente contratto.

Qualora possibile, nell'accordo sono comunque individuate le fasce orarie in cui viene svolta la prestazione lavorativa.

In nessun caso la distribuzione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro può eccedere i limiti previsti dal d.lgs. n. 66/2003.

È sempre garantita al lavoratore, e dunque inserita nell'accordo di lavoro agile, una fascia di disconnessione giornaliera, come disciplinata dal presente contratto.

Non possono essere rese prestazioni supplementari e/o straordinarie diurne o notturne, anche festive, salvo specifica autorizzazione del datore di lavoro.

Il ricorso al lavoro straordinario è consentito solo previa autorizzazione da parte del datore di lavoro.

Nel caso in cui l'orario di lavoro ecceda i limiti normali fissati dalla legge e dal presente contratto, al lavoratore vanno riconosciute le relative maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario.

45.11 Reperibilità

Le parti possono stabilire una fascia di reperibilità su base oraria, giornaliera o settimanale.

Il trattamento di reperibilità, stabilito dalle parti nell'accordo e non inferiore a € 3,00 per ora, è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda, dei clienti o dell'utenza di riferimento.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto" o di qualsiasi altra forma prevista nell'accordo, rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

Le ore di intervento effettuato eccedenti l'orario di lavoro eventualmente pattuito, sono retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni ovvero convertite in riposi compensativi. Sono sempre retribuite come lavoro straordinario, le ore di intervento effettuato eccedenti i limiti settimanali dell'orario di lavoro previsti dalla presente contrattazione collettiva.

45.12 Dotazione strumentale

Il datore di lavoro è tenuto a sostenere le spese per la dotazione degli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a sostenere le spese di installazione e manutenzione di tali strumenti.

Nell'ipotesi di malfunzionamento, guasto o furto degli strumenti tecnologici utilizzati per la prestazione, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro. Qualora la riparazione o la



sostituzione degli strumenti tecnologici non possa avvenire in tempi brevi, è facoltà del datore di lavoro prevedere che la prestazione venga resa nei locali dell'azienda, limitatamente al tempo necessario per provvedere al ripristino degli strumenti stessi.

Gli strumenti tecnologici acquistati dal datore di lavoro e messi a disposizione del lavoratore devono essere custoditi dal lavoratore con la dovuta diligenza e restituiti da quest'ultimo alla cessazione dello smart working.

Nella dotazione strumentale di cui deve farsi carico il datore di lavoro, va ricompreso anche l'accesso alla rete.

Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici appartenenti al lavoratore, provvedono a stabilire consensualmente i criteri ed i requisiti minimi di sicurezza e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta e in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.

45.13 Privacy

Il lavoratore deve adottare tutte le cautele ed osservare comportamenti idonei, fuori dai locali aziendali, al fine di tutelare la riservatezza dei dati trattati coerentemente con le norme vigenti e le eventuali disposizioni aziendali. In sede aziendale potranno essere previste specifiche policy sull'osservanza delle normative relative alla cybersecurity, sull'accesso a data base e cloud aziendali e stabilita, laddove necessaria, una attività di informazione e formazione dedicata. In materia di privacy saranno osservate le disposizioni di cui al Codice sulla protezione dei dati personali.

45.14 Diritto alla disconnessione

Per diritto alla disconnessione si intende il diritto riconosciuto al singolo lavoratore di potersi disconnettere dalle tecnologie che ne consentono la rintracciabilità, senza subire ripercussione alcuna sul piano retributivo e/o disciplinare.

L'accordo individuale individua le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione su base giornaliera e settimanale, nonché la messa a disposizione di dispositivi che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo e della conciliazione dei tempi di vita – lavoro.

In ogni caso, il diritto di disconnessione è sempre assicurato nelle ore di riposo, nelle giornate di ferie, nelle giornate di assenza per motivi di salute e nelle ore di permesso regolarmente autorizzate, fatta salva la disciplina della reperibilità.

Il lavoratore può legittimamente rifiutare lo svolgimento della prestazione durante i periodi di disconnessione, senza che ciò possa rappresentare motivo di recesso dall'accordo né di cessazione del rapporto di lavoro.

45.15 Formazione

Al lavoratore agile è assicurato il diritto soggettivo alla formazione, anche in modalità digitale. Eventuali specifiche attività di informazione/formazione potranno avere ad oggetto, tra l'altro, le abilità digitali



indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le *soft skills* e le tematiche della salute e sicurezza.

45.16 *Obblighi del datore di lavoro*

Il datore di lavoro si fa carico della postazione del lavoratore agile relativamente alla strumentazione e ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione: in particolare, è posta a carico dell'azienda l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione degli strumenti necessari, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.

La strumentazione fornita al lavoratore per il lavoro agile resta di proprietà esclusiva dell'azienda.

Sono inoltre posti a carico del datore di lavoro gli oneri derivanti dall'uso delle strumentazioni (come ad es. i consumi telefonici e/o elettrici), la cui quantificazione è demandata alla contrattazione decentrata o, in mancanza, all'accordo individuale.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate - e ad informarne i lavoratori circa la protezione dei dati utilizzati e/o elaborati dal lavoratore per fini professionali. In particolare, il datore è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (*antivirus*), salvaguardia (*backup*), perdita (*crash*) dei dati gestiti dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, non derivanti da un uso improprio del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa.

Il datore di lavoro deve informare il lavoratore agile circa le prescrizioni di salute e sicurezza connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare.

45.17 *Obblighi del lavoratore*

Il lavoratore agile deve adempiere alle proprie mansioni con diligenza sulla base delle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, osservando ogni necessaria cautela, anche ai fini della privacy.

Il lavoratore agile deve avere cura e custodire gli strumenti di lavoro forniti dall'azienda.

In caso di danneggiamento o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro. Quest'ultimo, dopo aver concordato un orario, può inviare presso il domicilio del lavoratore un tecnico specializzato per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico ha rilevanza disciplinare.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore agile deve darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio (anche telematico) della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti.

La mancata denuncia e/o la mancata comunicazione hanno rilevanza disciplinare.

Il lavoratore agile ha l'obbligo di attenersi alle informative del datore di lavoro relative alla protezione dei dati ed al corretto utilizzo della strumentazione fornita.

45.18 *Potere di controllo e potere disciplinare*



Il controllo del datore di lavoro sull'attività svolta dal lavoratore che opera in modalità agile deve essere sempre esercitato nel rispetto di quanto previsto ai sensi dell'art. 4, L. 300/1970, con particolare attenzione all'informativa circa le modalità di esecuzione dei controlli, la tecnologia (anche *software*) utilizzata e le modalità di trattamento dei dati prelevati.

45.19 Parità di trattamento economico e normativo

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto al medesimo inquadramento professionale, al trattamento economico e normativo complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

In particolare, il lavoratore agile matura il diritto alle ferie e ai permessi retribuiti, conserva il diritto al buono pasto, laddove previsto, e più in generale fruisce di tutti gli istituti economico normativi posti a tutela del lavoratore.

È obbligo del datore di lavoro fornire periodicamente attività di formazione e aggiornamento professionale.

Il collocamento del dipendente in lavoro agile non pregiudica lo sviluppo e la progressione professionale, né preclude l'accesso ai sistemi premiali in vigore in azienda o al *welfare* aziendale o ai *benefits* previsti dalla contrattazione collettiva.

La modificazione del regime di prestazione dell'attività lavorativa, da lavoro agile all'esecuzione della prestazione nei locali aziendali e viceversa, non influisce sull'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo e ogni altro diritto precedentemente acquisito dal lavoratore.

I datori di lavoro si impegnano a garantire la parità di genere nell'accesso al lavoro agile, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali ed accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro.

45.20 Salute, sicurezza e ambiente di lavoro

Il datore di lavoro è responsabile per la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ed è tenuto a prevedere e a garantire idonee misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al momento della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile e comunque con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto in modalità agile.

Il lavoratore è tenuto a cooperare con il datore di lavoro all'attuazione delle suddette misure di prevenzione e, in particolare, a garantire di svolgere la prestazione in modalità agile in ambienti idonei ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza.

A tal fine il lavoratore compila una scheda in riferimento al luogo di lavoro da cui presta la sua attività lavorativa in modalità agile e la invia al datore di lavoro onde consentire allo stesso di verificarne, unitamente al RSPP, le condizioni di sicurezza.

Il datore di lavoro garantisce altresì al lavoratore la formazione specifica in materia di salute e sicurezza.

La prestazione effettuata al di fuori della sede di lavoro potrà essere svolta esclusivamente in locali idonei



ai sensi della normativa in tema di salute e sicurezza e in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati.

Il lavoratore è tenuto a informare il datore in ordine a qualsiasi modifica degli ambienti e dei luoghi ove svolge la prestazione, che possa incidere sulla sua salute e sulla sicurezza.

45.21 *Infortunio in itinere*

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro anche quando occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

45.22 *Malattie professionali*

Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, ivi comprese quelle derivanti da un uso non corretto della strumentazione tecnologica.

45.23 *Diritti e prerogative sindacali*

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile gode degli stessi diritti e prerogative sindacali dei colleghi che prestano l'attività lavorativa nei locali aziendali.

Il datore di lavoro, nel concedere luoghi idonei allo svolgimento di assemblee sindacali alle Rappresentanze interne all'azienda o alle diramazioni territoriali delle organizzazioni sindacali, garantisce l'effettiva partecipazione del lavoratore agile in presenza ovvero da remoto. Su specifica comunicazione delle rappresentanze sindacali o del lavoratore medesimo, il datore di lavoro può essere sollevato da tale obbligo nel caso in cui le rappresentanze sindacali e il lavoratore agile riescano ad organizzarsi autonomamente.

Allo stesso tempo, il datore di lavoro predispone una bacheca elettronica, accessibile anche dalle rappresentanze sindacali interne all'azienda, al fine di concretizzare il diritto di informazione e di consultazione sindacale a cui ha diritto il singolo lavoratore. La bacheca può essere utilizzata anche per altre comunicazioni interne, al fine di rispettare il principio di pari opportunità di cui all'articolo precedente.

45.24 *Forme di socializzazione tra dipendenti*

Al fine di prevenire l'isolamento del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile, il datore di lavoro promuove forme di socializzazione tra tutti i lavoratori prevedendo, con cadenza periodica almeno semestrale, riunioni in presenza o altre forme di incontro.

45.25 *Monitoraggio*

È istituita una commissione paritetica nazionale per il monitoraggio e l'attuazione delle misure di incentivazione dell'utilizzo del lavoro agile.

La Commissione è autorizzata a richiedere dati statistici sull'utilizzo del lavoro agile ai singoli datori di lavoro che applicano il presente contratto collettivo nazionale generale. Quest'ultimi sono tenuti a



collaborare

45.26 *Delega alla contrattazione decentrata*

È demandata alla contrattazione decentrata l'ulteriore individuazione:

- a) delle mansioni e delle attività che possono essere svolte in modalità agile;
- b) di specifiche misure di prevenzione per la sicurezza richieste in base all'attività svolta;
- c) di specifici strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento dell'attività;
- d) di strumenti di incentivazione correlati all'utilizzo del lavoro agile;
- e) di ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare il lavoro agile.

Art. 46 **TELELAVORO**

46.1 *Definizione*

Per telelavoro si intende la prestazione resa dal dipendente al di fuori dei locali aziendali, ma con la conservazione dei vincoli orari e organizzativi stabiliti dal datore di lavoro per gli altri dipendenti – con analoghe mansioni – che svolgono la propria prestazione nei locali aziendali.

Il collegamento con l'azienda è assicurato dagli strumenti telematici.

Il telelavoro è su base volontaria ma spetta al datore di lavoro stabilire le condizioni per l'avvio dell'istituto nel caso concreto.

Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni di rapporto.

Il telelavoro non condiziona la progressione economico-normativa di cui beneficia il lavoratore.

46.2 *Modalità di esecuzione della prestazione*

La prestazione lavorativa in telelavoro può svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto all'ordinaria attività di lavoro.

Ferma restando la necessità di fissare la collocazione della prestazione e la durata della giornata lavorativa, deve essere comunque individuata una fascia di reperibilità.

Gli strumenti per lo svolgimento del lavoro sono a carico del datore di lavoro che è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari al telelavoro, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Il datore di lavoro provvede alla copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro.

Per coordinare l'attività lavorativa, il lavoratore ha l'obbligo di partecipare alle riunioni programmatiche fissate dall'azienda.

46.3 *Salute e sicurezza*

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul



lavoro. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza.

Il datore di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo prescelto quale sede di lavoro, per verificare il rispetto delle norme di igiene e sicurezza. Ove il telelavoro sia svolto presso il domicilio del lavoratore, l'accesso è subordinato a preavviso e al suo consenso.

46.4 *Formazione*

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.

46.5 *Diritti sindacali del telelavoratore*

Il lavoratore conserva i diritti sindacali e di esercizio dell'attività sindacale.

46.6 *Controlli a distanza*

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici devono rispettare le previsioni di cui all'art. 4 della L. 20.5.1970, n. 300.

L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



TITOLO XI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 47 **INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**

47.1 *Infortunio sul lavoro*

Per infortunio sul lavoro si intende l'infortunio avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente al lavoro, totale o parziale, ovvero temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni.

L'infortunio sul lavoro è tale qualora sia collegato, anche indirettamente, all'attività lavorativa.

47.2 *Malattia professionale*

Per malattia professionale si intende una alterazione dello stato psicofisico del lavoratore imputabile ad elementi morbigeni ai quali il lavoratore si è esposto per ragioni di lavoro.

Le malattie professionali si distinguono in malattie tabellate e non tabellate.

Le malattie tabellate sono quelle incluse in apposite tabelle, aggiornate dalla legge e per le quali sussiste una presunzione assoluta di riconducibilità all'attività lavorativa esercitata.

Le malattie non tabellate sono quelle non espressamente elencate in apposite tabelle, per le quali occorre accertare caso per caso la riconducibilità all'attività lavorativa esercitata.

47.3 *Disciplina*

In caso di malattia e infortunio sul lavoro, trovano applicazione le tutele di legge e quelle del presente CCNL.

47.4 *Obblighi di comunicazione del lavoratore*

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro del verificarsi dell'infortunio, a prescindere dalla sua entità o del manifestarsi della malattia professionale.

47.5 *Obblighi di comunicazione del datore di lavoro*

Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio alla circoscrizione dell'INAIL nella quale è esercitato il lavoro, nel termine di 2 giorni da quello in cui ha avuto notizia dell'infortunio o dell'insorgenza della malattia professionale.

La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicazione all'INAIL comporta l'applicazione delle sanzioni di legge.

In caso di violazione dell'obbligo informativo da parte del lavoratore, l'assenza risulterà ingiustificata.

47.6 *Diritto alla conservazione del posto*

Al lavoratore sarà conservato il posto:

in caso di malattia professionale, per un periodo non inferiore a quello per il quale egli percepisca l'indennità per l'inabilità temporanea prevista dalla legge;



in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con certificato medico dell'istituto assicuratore.

I periodi di malattia e di infortunio sul lavoro, come sopra definiti, non si computano nel periodo di comporto.

47.7 Reimpiego del lavoratore

Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni, sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla propria professionalità e capacità lavorativa residua. A tal fine, l'azienda e il lavoratore valutano la possibilità di intraprendere un progetto di reinserimento lavorativo finanziato dall'Inail, ai sensi dell'art. 1, comma 166, legge n. 190/2014 e s.m.i.. Su tale valutazione saranno coinvolti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e, ove non presenti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

47.8 Trattamento economico

I lavoratori, soggetti all'assicurazione obbligatoria, hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'Inail, a un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza del normale trattamento economico complessivo netto.

Le assenze, causate da malattia professionale o infortunio sul lavoro, sono computate nell'anzianità di servizio.

47.9 Infortunio in itinere

Le tutele previste dal presente contratto per l'infortunio sul lavoro si estendono anche all'infortunio *in itinere*, cioè l'evento accidentale occorso durante:

- il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- il normale percorso tra due luoghi di lavoro qualora il soggetto abbia più rapporti;
- il percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, nei casi in cui manchi la mensa aziendale.

47.10 Rischio Elettivo

Le tutele previste dal presente contratto per l'infortunio sul lavoro non si estendono all'ipotesi in cui l'infortunio derivi da rischio elettivo, ossia da comportamento abnorme del lavoratore estraneo alle finalità aziendali.

Art. 48 MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

48.1 Obblighi di comunicazione

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia al datore di lavoro ovvero ai preposti aziendali, tramite chiamata telefonica, e-mail o altro idoneo mezzo di comunicazione. La comunicazione va data il giorno in cui si verifica la prima assenza, anteriormente



all'inizio del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

La comunicazione del permanere dello stato di malattia deve essere rinnovata in caso di prosecuzione dello stato di malattia rispetto al periodo originariamente pronosticato.

In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata, con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari.

48.2 *Accertamenti sanitari*

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso le apposite strutture sanitarie delle ASL e dell'INPS.

48.3 *Obblighi del lavoratore*

Al fine di consentire le visite mediche di controllo, il lavoratore, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, deve rendersi reperibile presso il domicilio comunicato al datore di lavoro nelle fasce orarie comprese dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.

Eventuali necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'azienda e successivamente documentate.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie stabilite, senza giustificato motivo, non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il domicilio comunicato, perde l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia, con conseguente responsabilità disciplinare.

48.4 *Periodo di comporta*

In caso di assenza dal servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, con riconoscimento dell'anzianità di servizio, per un periodo di:

- 1) mesi 6 per i lavoratori aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 2) mesi 9 per i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni;
- 3) mesi 12 per i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre 6 anni.

I limiti di cui sopra si intendono raggiunti anche con più malattie nel corso dell'ultimo triennio, che viene individuato a far data dal giorno dell'ultimo episodio morboso.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata ad un periodo di 3 mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.



48.5 *Periodo di comporta in caso di malattie gravi (c.d. comporta prolungato)*

I giorni di assenza dei lavoratori affetti da malattie di particolari gravità, quali patologie oncologiche, malattie che richiedono il trapianto, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per sottoporsi alle cure, anche mediante ricovero ospedaliero o in regime di *day hospital*, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da *Tbc*.

Per i lavoratori fragili, riconosciuti tali dal SSN, il periodo di comporta è raddoppiato.

48.6 *Superamento del periodo di comporta*

Superati i limiti di assenza per la conservazione del posto di lavoro, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta da inoltrarsi entro la scadenza del termine di comporta, di un periodo di aspettativa senza assegni della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta per lo stesso periodo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta la ripresa del servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti di legge.

Su espressa richiesta scritta, il datore di lavoro fornirà al lavoratore il conteggio delle assenze per malattia ai fini del calcolo del computo.

48.7 *Reimpiego del lavoratore*

Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni, sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla propria professionalità e capacità lavorativa residua, secondo le norme vigenti in materia.

In mancanza, è in facoltà del lavoratore chiedere comunque di essere utilizzato, al fine di evitare il licenziamento, in mansioni appartenenti ad inquadramenti inferiori.

48.8 *Trattamento economico*

Le aziende corrispondono al lavoratore, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, un' integrazione di quanto il lavoratore percepisce, determinata come quota del normale trattamento economico complessivo netto:

- ai lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni: 4 mesi al 100% e 2 mesi all'80%,
- ai lavoratori con anzianità di servizio da 3 a 6 anni: 5 mesi al 100% e 4 mesi all'80%
- ai lavoratori con anzianità di servizio oltre i 6 anni: 7 mesi al 100% e 5 mesi all'80%

Ai fini del computo dei predetti periodi, non si sommano i giorni di malattia intervallati da un periodo di



60 giorni senza assenze per malattia.

È fatto salvo quanto previsto ai due successivi commi.

48.9 Assenze brevi per malattia: integrazione economica (c.d. Carezza)

Qualora, nel corso dello stesso anno solare, si verificano ripetute assenze inferiori a 6 giorni per motivi di salute non collegabili a gravi patologie o a specifiche disfunzioni, l'integrazione a carico dell'azienda per i primi 3 giorni (c.d. carezza) sarà pari al:

- 100% per il primo episodio;
- 50 % per il secondo e terzo episodio;

Nessuna integrazione a carico dell'azienda per gli episodi successivi al terzo.

48.10 Ricovero ospedaliero

In caso di periodi di ricovero ospedaliero, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione, il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione globale piena per tutto il periodo del ricovero, nel rispetto del periodo di comporta.

48.11 Rientro in servizio a seguito di malattie oncologiche

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

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



TITOLO XII ESTERNALIZZAZIONI

Art. 49 **TRASFERIMENTO D'AZIENDA**

49.1 *Definizione*

Per trasferimento d'azienda si intende qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di ramo d'azienda, cioè di una articolazione funzionalmente autonoma dell'attività economica organizzata.

49.2 *Diritti dei lavoratori*

In caso di trasferimento d'azienda, i rapporti di lavoro continuano con il cessionario ed i lavoratori conservano tutti i loro diritti.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi già applicati nell'azienda del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

49.3 *Divieto di licenziamento*

Il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica per effetto del trasferimento, può rassegnare le dimissioni per giusta causa con gli effetti di cui all'art. 2119 c.c., comma primo, nei tre mesi successivi al trasferimento stesso.

49.4 *Procedura*

Nell'ipotesi in cui si intenda effettuare un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori ovvero un trasferimento di una parte di azienda, il cedente e il cessionario sono tenuti a darne comunicazione per iscritto alle rispettive rappresentanze sindacali presenti nelle imprese ovvero nelle unità produttive interessate al trasferimento.

La suddetta informazione deve essere data almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o, se precedente, prima che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti.

In mancanza delle rappresentanze sindacali in azienda, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti delle Parti stipulanti il presente CCNL, che può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:



- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Per quanto al presente comma non espressamente previsto, si rimanda alla procedura di cui all' art. 47 della legge n. 428/1990 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 50 **TUTELA DEI LAVORATORI NEI CAMBI APPALTO**

50.1 **Procedura**

In caso di cambio di appalto, l'impresa appaltante uscente dovrà darne comunicazione, con un preavviso di almeno 15 giorni, alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e alle relative articolazioni competenti territorialmente.

Su richiesta delle organizzazioni in questione, l'impresa uscente informerà i sindacati in uno specifico incontro circa le problematiche connesse al subentro, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto.

L'impresa uscente è tenuta a fornire ai sindacati interessati e all'impresa subentrante l'elenco dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere.

L'impresa subentrante è a sua volta tenuta ad informare i sindacati di cui sopra circa la contrattazione collettiva applicata e circa le condizioni dell'appalto. L'esito della procedura verrà depositato presso l'ente bilaterale nazionale di riferimento.

50.2 **Clausola sociale**

A parità di condizioni di appalto, il contratto di appalto deve prevedere il passaggio diretto e senza soluzione di continuità di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi, mantenendo l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali e normativi.

Devono inoltre essere garantite le tutele per i licenziamenti previste dalla legge n. 92/2012 per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015.

Nell'ipotesi di mutamento delle condizioni di appalto, l'impresa subentrante entro 15 giorni dall'aggiudicazione, deve convocare deve essere convocata presso l'associazione datoriale cui conferisce mandato, presso l' Ispettorato Territoriale per il Lavoro (ITL) o presso il sindacato ove possibile nei 15 giorni precedenti il trasferimento, con la presenza delle RSA, ove costituite in azienda, e dei sindacati territoriali aderenti alle Parti stipulanti-per un esame congiunto della situazione volto a promuovere la ricollocabilità del personale già impiegato, anche mediante l'armonizzazione delle mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, anche facendo ricorso alla mobilità interna all'azienda, al part time e ad altri strumenti di flessibilità lavorativa.

Nell'ipotesi in cui, al momento della cessazione, siano in atto sospensioni dal lavoro che comportano la conservazione del posto, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa uscente e il lavoratore verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.



50.3 *Trasferimento di ramo d'azienda nei cambi appalto*

Se nel cambio appalto non sono presenti elementi di discontinuità tra l'impresa uscente e quella subentrante, l'operazione ha gli stessi effetti configura un trasferimento di azienda o di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.

Art. 51 **CONTRATTO DI RETE E CODATORIALITÀ**

51.1 *Nozione*

Il contratto di rete è il contratto attraverso cui più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato. Tale obiettivo può essere perseguito attraverso l'impegno a collaborare in forme e ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, attraverso lo scambio di informazioni e prestazioni industriali, commerciali, tecniche o tecnologiche, ovvero esercitando in comune una o più attività economiche rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Nel contratto di rete devono essere indicati le generalità delle parti contraenti, gli obiettivi, il programma di rete con l'indicazione di diritti e obblighi assunti dalle imprese contraenti e delle modalità di realizzazione degli obiettivi, la durata temporale, le condizioni per l'adesione eventuale e successiva di altre imprese e le regole da utilizzare per la decisione da assumere. Nel contratto di rete deve essere altresì indicata un'impresa referente su cui gravano tutti gli adempimenti di legge. Elementi eventuali del contratto sono invece la costituzione di un fondo patrimoniale, l'istituzione di un organo comune, le ipotesi e le modalità di recesso anticipato e la modificabilità del programma di rete.

51.2 *Distacco*

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa, l'interesse della parte distaccante sussiste automaticamente in forza dell'operare della rete, ferme restando le altre previsioni normative in materia di distacco di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003.

51.3 *Codatorialità*

La codatorialità si configura quando più imprese gestiscono contemporaneamente uno o più rapporti di lavoro, con regole di ingaggio stabilite attraverso il contratto di rete ovvero con il consenso delle parti.

La codatorialità può intervenire sia nell'ipotesi tipica, prevista dalla normativa sul contratto di rete, sia al di fuori di essa, qualora ricorrano per tutti i datori di lavoro i requisiti tipici della subordinazione, cioè in particolare l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare nei confronti dei singoli lavoratori.

In entrambi i casi di codatorialità, tutti i datori di lavoro sono responsabili in solido per le obbligazioni derivanti dal contratto nei confronti dei lavoratori.

Nell'ipotesi di licenziamento, le imprese co-datrici devono essere considerate unitariamente ai fini della verifica sia del requisito dimensionale che della sussistenza delle ragioni di licenziamento e del cosiddetto obbligo di ripescaggio.



TITOLO XIII NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Il presente Titolo disciplina, ai sensi della normativa vigente in materia, le norme di comportamento ovvero i doveri a cui il lavoratore deve attenersi nella prestazione dell'attività e le sanzioni disciplinari irrogate nelle varie ipotesi di inosservanza.

Art. 52 **NORME DI COMPORTAMENTO**

52.1 *Doveri del lavoratore*

Il lavoratore è tenuto a rendere la sua prestazione nel rispetto dei doveri di diligenza, fedeltà e leale collaborazione e, in particolare, deve:

- operare e collaborare con diligenza con il datore di lavoro, osservando le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento e non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni legate al suo rapporto di lavoro;
- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la registrazione delle presenze e non allontanarsi o assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del proprio datore di lavoro o superiore gerarchico. Il lavoratore non può trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con i colleghi e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- nel periodo di malattia o infortunio, non attendere ad occupazioni o attività che ritardino il suo recupero psicofisico;
- eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il lavoratore che intende disattenderlo, deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; in caso di ordine contrario alla legge penale, il lavoratore deve astenersi dall'eseguirlo;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto-ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, dei macchinari, degli attrezzi, degli strumenti e degli automezzi a lui affidati;
- non valersi di quanto è di proprietà del datore di lavoro per ragioni che non siano di servizio;
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano, per il personale, l'accesso ai locali dell'azienda e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'azienda stessa in locali non aperti al pubblico;
- comunicare ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi;



- segnalare al proprio superiore eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

52.2 Utilizzo dei social network

Fermo restando il principio di libertà di manifestazione del pensiero da parte del lavoratore, l'eventuale divulgazione di affermazioni che possono pregiudicare l'immagine o la posizione di mercato dell'azienda effettuata tramite *social network*, costituisce violazione disciplinare.

La violazione disciplinare è aggravata qualora non venga rispettato il dovere di continenza formale.

52.3 Salute e sicurezza

Ai fini della tutela e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori, gli stessi lavoratori hanno il dovere di:

- osservare le disposizioni e le istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari, previsti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le anomalie di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza.

La violazione degli obblighi di cui sopra comporta responsabilità disciplinare da graduarsi avuto riguardo alla gravità soggettiva e oggettiva dell'illecito.

Nel caso di applicazione di sanzioni pecuniarie, il relativo introito viene devoluto al Fondo per la sicurezza sul lavoro.

Art. 53 SANZIONI DISCIPLINARI

53.1 Tipologia di sanzioni disciplinari

Tenuto conto della gravità dell'infrazione, del principio di proporzionalità nonché delle circostanze soggettive e oggettive in cui si sono verificati i fatti, il datore di lavoro può irrogare nei confronti del lavoratore sanzioni conservative ed espulsive.

La sanzione deve essere adottata tempestivamente e comunque non oltre il termine di 30 giorni dalla conclusione della procedura disciplinare, pena l'illegittimità della stessa sanzione.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, per iscritto, del fatto che vi ha dato causa. Nei 5 giorni dalla contestazione il lavoratore ha diritto di giustificarsi per iscritto e/o di chiedere l'audizione orale, da svolgersi nell'unità produttiva ove egli presta servizio, salva diversa intesa tra le parti.

Il lavoratore non può essere sottoposto per due volte a procedimento disciplinare per i medesimi fatti.



Il datore di lavoro non può disporre sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

53.2 *Sanzioni disciplinari conservative*

Sono sanzioni disciplinari conservative:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il rimprovero scritto;
- c) la multa, sino a un massimo di 3 ore di retribuzione base;
- d) la sospensione dal lavoro, fino a un massimo di 3 giorni, con una riduzione della retribuzione del 50%;
- e) la sospensione dal lavoro, con privazione della retribuzione, sino a un massimo di 5 giorni.

53.3 *Rimprovero*

Nel rispetto del principio di proporzionalità, il rimprovero verbale viene irrogato per le mancanze lievi, il rimprovero scritto per mancanze di minore gravità rispetto a quelle che comportano la multa o la sospensione.

53.4 *Multa*

La sanzione della multa è irrogata al lavoratore, a titolo esemplificativo, per le seguenti mancanze:

- inosservanza dell'orario di lavoro e ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- negligenza nello svolgimento del lavoro affidatogli;
- omessa comunicazione all'azienda del mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- fermo restando il principio di libertà di manifestazione del pensiero da parte del lavoratore, la divulgazione di affermazioni che possono pregiudicare l'immagine o la posizione di mercato dell'azienda effettuata tramite *social network*, quando non abbia carattere di gravità e non abbia arrecato danno.

La recidiva in provvedimento di multa, entro il biennio, dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 3 giorni con retribuzione al 50%.

53.5 *Sospensione*

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione è applicata al lavoratore, a titolo esemplificativo, per le seguenti mancanze:

- danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità del lavoratore;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- irregolarità nella formalità per la registrazione delle presenze, che incide sull'esatto conteggio delle



ore di lavoro effettuato;

- qualora il lavoratore si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- assenza ingiustificata di durata superiore ad 1 giorno;
- esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- recidiva, per più di 3 volte nell'anno solare, in qualunque delle mancanze punite con -la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

La sospensione dal lavoro senza retribuzione può essere comminata se il lavoratore sia già incorso nella sospensione con retribuzione ridotta.

53.6 Sanzioni disciplinari espulsive

Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare espulsiva può consistere in:

- a) licenziamento con preavviso;
- b) licenziamento senza preavviso.

Il licenziamento disciplinare è irrogato, a titolo esemplificativo, nei casi di:

- grave insubordinazione verso i superiori;
- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- inosservanza dei doveri di sorveglianza, custodia e controllo da parte dei lavoratori cui siano specificatamente affidate tali mansioni, in caso di correlata grave violazione degli obblighi del personale sottordinato tale da produrre significativo danno all'azienda;
- grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, il deposito, la vendita e il trasporto;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
- violazione del segreto d'ufficio;
- esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi;
- recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;



- danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- condanna a una pena detentiva, con sentenza di primo grado, per azione commessa anche non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari, previsti in relazione ai fattori di rischio cui si è esposti.

Il licenziamento con preavviso è irrogato quando la violazione consente, seppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento senza preavviso, ovvero “in tronco”, è irrogato al verificarsi di una violazione di tale gravità da non consentire, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

53.7 Collegio di conciliazione e arbitrato

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa può promuovere, entro e non oltre i 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 7, della legge 20 maggio 1970, n. 300, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare è sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 dieci dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione e arbitrato, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

53.8 Riabilitazione

In ogni caso, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione, decorrenti dalla comunicazione formale della sanzione.

Art. 54 PROCEDURA DISCIPLINARE

54.1 Affissione delle norme disciplinari

È obbligo del datore di lavoro portare a conoscenza di tutti i lavoratori le norme di legge e quelle del presente Titolo relative alla procedura disciplinare, alle infrazioni e alle sanzioni, mediante affissione in un luogo accessibile in azienda ovvero mediante pubblicazione su bacheca elettronica.

54.2 Contestazione disciplinare

Il datore di lavoro, prima di irrogare al lavoratore una sanzione disciplinare, deve formulare per iscritto una specifica contestazione d'addebito, pena l'invalidità della procedura disciplinare.



La contestazione deve pervenire al lavoratore in modo tempestivo, entro 15 giorni dall'avvenuta infrazione ovvero dalla conoscenza del fatto da parte del datore di lavoro. Tale termine è esteso a 30 giorni, in considerazione della natura dell'addebito e della complessità delle indagini da espletare o della complessità della struttura aziendale.

La contestazione deve essere specifica, con indicazione del fatto addebitato nei suoi aspetti essenziali e nelle sue modalità, comprese le circostanze di luogo e di tempo, in modo da consentire al lavoratore di esercitare compiutamente il diritto di difesa.

Il rimprovero verbale non dà luogo alla previa contestazione d'addebito.

54.3 *Difesa del lavoratore*

Il lavoratore, che abbia ricevuto una contestazione d'addebito, può chiedere, nel termine di 10 giorni, di essere ascoltato in contraddittorio e può farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un legale di sua fiducia.

Il medesimo lavoratore può, nei successivi 10 giorni, formulare anche giustificazioni per iscritto

Nessuna sanzione può essere irrogata, se non si è consentito al lavoratore di esercitare il proprio diritto alla difesa, nei termini sopraindicati.

Il lavoratore ha diritto di ricevere in copia tutta la documentazione aziendale utile e pertinente ai fini delle giustificazioni.

54.4 *Sospensione cautelare*

Nell'ipotesi di infrazioni di tale gravità per le quali è prevista la sanzione del licenziamento, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare dal servizio del lavoratore per il periodo di espletamento della procedura disciplinare, con diritto a un assegno alimentare nella misura del 50% della retribuzione.

In caso di risoluzione della procedura disciplinare con esito positivo per il lavoratore, lo stesso ha diritto al reintegro dell'intera retribuzione.



TITOLO XIV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 **MOTIVI DI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Le principali cause di estinzione del rapporto di lavoro sono le seguenti:

- 1) risoluzione consensuale;
- 2) dimissioni del lavoratore;
- 3) licenziamento individuale;
- 4) risoluzione del rapporto per raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- 5) scadenza del termine;
- 6) morte del lavoratore.

Art. 56 **RISOLUZIONE CONSENSUALE**

Il rapporto di lavoro può risolversi per mutuo consenso ai sensi dell'art. 1372 del codice civile.

Salvo diverso accordo, nell'ipotesi di risoluzione consensuale il rapporto di lavoro cessa immediatamente. La risoluzione consensuale va posta in essere esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con le medesime modalità telematiche, entro 7 giorni dalla data di trasmissione dei moduli al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro competente, il lavoratore ha facoltà di revocare il consenso prestato nella risoluzione consensuale.

Non sono soggetti alla procedura telematica le interruzioni del rapporto nel corso del periodo di prova e le risoluzioni consensuali rassegnate dai genitori lavoratori.

Art. 57 **DIMISSIONI**

57.1 *Nozione*

Le dimissioni consistono nella volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro.

57.2 *Dimissioni per giusta causa*

Il lavoratore ha diritto di rassegnare le dimissioni senza necessità di preavviso quando sussiste una giusta causa, ossia quando si verifica un fatto che non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro, neppure in via provvisoria. Costituiscono giusta causa di dimissioni, a titolo esemplificativo, il mancato pagamento della retribuzione per almeno 3 mensilità, le molestie sul luogo di lavoro, il mobbing, il demansionamento comprovato e il trasferimento di azienda qualora provochi una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro, lo spostamento del lavoratore da una sede a un'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive ai sensi dell'art. 2103 c.c., il comportamento ingiurioso posto in essere



dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

In tal caso, il lavoratore, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ha diritto a percepire una indennità equivalente all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata per il periodo di preavviso non lavorato.

Inoltre, nei casi precedenti – salva l'ipotesi del mancato pagamento della retribuzione e del trasferimento d'azienda - qualora sia comprovata la giusta causa di dimissioni, il lavoratore ha diritto a percepire una ulteriore indennità risarcitoria nella misura compresa tra 6 e 12 mensilità, avuto riguardo all'anzianità di servizio, al comportamento del datore di lavoro, alla condizione del lavoratore ed alla dimensione dell'azienda.

57.3 Dimissioni volontarie e preavviso

Le dimissioni devono essere precedute da un preavviso di almeno 30 giorni nel caso in cui il rapporto abbia avuto una durata inferiore o pari a cinque anni, di almeno 60 giorni nel caso in cui il rapporto di lavoro abbia avuto, invece, una durata superiore.

Se il lavoratore rassegna le dimissioni senza preavviso è tenuto a corrispondere al datore di lavoro una indennità equivalente alla retribuzione che avrebbe percepito durante il periodo non lavorato. L'importo in questione può essere trattenuto dal datore di lavoro sulle competenze di fine rapporto spettanti al dipendente.

Per i lavoratori che svolgono ruoli tecnici o amministrativi specializzati ovvero che comunque siano inquadrati a un livello pari o superiore al quinto, il contratto individuale di lavoro può stabilire termini di preavviso più lunghi e una maggiore indennità in caso di mancato rispetto dei termini ivi stabiliti.

57.4 Forma

Le dimissioni possono essere rassegnate esclusivamente con modalità telematiche stabilite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con trasmissione al datore di lavoro e alla sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente. I lavoratori possono rivolgersi anche a soggetti abilitati quali patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le dimissioni rese con qualsiasi altra modalità sono inefficaci.

57.5 Revoca delle dimissioni

Le dimissioni sono revocabili, sempre con la procedura telematica, nel termine di 7 giorni.

57.6 Nullità delle dimissioni in caso di matrimonio e unione civile

Le dimissioni presentate nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni sino ad un anno dalla celebrazione del matrimonio sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ispettorato territoriale del lavoro secondo la modalità previste per le dimissioni.

In caso di unione civile, le dimissioni presentate nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta all'ufficiale di stato civile e sino a un anno dopo la costituzione dell'unione civile, devono essere rassegnate con le modalità previste dalla legge e sono inefficaci se non confermate entro un mese all'Ispettorato territoriale del lavoro secondo la modalità prevista per le dimissioni.



Art. 58 LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

58.1 *Nozione*

Il licenziamento consiste nella volontà del datore di lavoro di porre termine al rapporto di lavoro, in presenza delle giustificazioni previste dall'ordinamento.

58.2 *Giustificazioni*

Salva ogni altra ipotesi prevista dalla legge, il licenziamento può essere intimato:

per giustificato motivo oggettivo, ossia per esigenze economiche o organizzative dell'impresa. In tal caso il recesso è legato a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso nonché di attivarsi per la procedura di preavviso attivo;

per giustificato motivo soggettivo, ossia per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali che competono al dipendente, ma non tale da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto, con l'obbligo del datore di lavoro di dare il relativo preavviso;

per giusta causa, consistente in un fatto di tale gravità da non consentire neppure in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro. In tal caso, il datore di lavoro può recedere senza dare il preavviso.

58.3 *Comunicazione del licenziamento*

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore il licenziamento con specificazione dei motivi, pena l'inefficacia.

I licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e giusta causa hanno natura disciplinare e devono rispettare la procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e dal presente contratto.

Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 300/1970, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve rispettare la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.

58.4 *Revoca del licenziamento*

Il licenziamento può essere revocato entro 15 giorni dalla data in cui è stato comunicato. In tal caso il rapporto di lavoro si ritiene ripristinato senza soluzione di continuità con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

In caso di revoca, al lavoratore compete altresì una indennità corrispondente ad una mensilità della retribuzione globale di fatto.

Art. 59 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

59.1 *Preavviso nel licenziamento per motivo oggettivo*

Nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamento economico) il datore di



lavoro è tenuto ad osservare il termine di preavviso di almeno 90 giorni, attivando la procedura di preavviso attivo prevista nel successivo Titolo “Contrattazione e politiche attive”.

59.2 *Preavviso nel licenziamento per motivo soggettivo*

Tranne il caso in cui il rapporto di lavoro si risolve con effetto immediato, il datore di lavoro è tenuto a osservare un periodo di preavviso di 10 giorni.

59.3 *Decorrenza dei termini di preavviso*

Il preavviso di licenziamento decorre da quando il lavoratore riceve la relativa comunicazione.

Le ferie concesse durante il periodo del preavviso ne interrompono la decorrenza. In tale ipotesi, il termine di preavviso proseguirà dalla fine del periodo di ferie.

In caso di inosservanza dell’obbligo di preavviso, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità equivalente all’importo della retribuzione che sarebbe spettata durante il preavviso.

Il contratto individuale di lavoro può stabilire un importo maggiore per tale indennità.

Art. 60 **LICENZIAMENTO NULLO - DIVIETI DI LICENZIAMENTO**

60.1 *Nullità del licenziamento*

Il licenziamento è nullo nei casi previsti dall’articolo 18 della legge n. 300/1970 e nei casi di cui all’art. 2 del d.lgs. n. 23/2015.

60.2 *Divieto di licenziamento per ragione di matrimonio*

È nullo il licenziamento intimato al lavoratore e alla lavoratrice durante il periodo compreso tra la data di richiesta delle pubblicazioni civili fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio.

60.3 *Divieto di licenziamento intimato al lavoratore in concomitanza dell’unione civile*

In caso di unione civile di cui alla legge n. 76/2016 è nullo il licenziamento intimato al lavoratore, a decorrere dal giorno della richiesta all’ufficiale di stato civile e fino a un anno dalla costituzione dell’unione civile.

60.4 *Divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del padre lavoratore*

È nullo il licenziamento della lavoratrice intimato dall’inizio del periodo di gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino e nelle altre ipotesi contemplate dall’art. 54 del d.lgs. n. 151/2001.

Il divieto è esteso anche al licenziamento del padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità, fino ad un anno di età del bambino. Il licenziamento è altresì nullo nel caso in cui sia intimato in occasione della domanda della fruizione di un congedo parentale da parte del padre o della madre, ovvero della richiesta del congedo per la malattia del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di giusta causa, di cessazione dell’attività aziendale, di



ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine o di mancato superamento della prova.

60.5 *Licenziamento ideologico*

È nullo il licenziamento intimato per cause ideologiche, ossia per le manifestazioni di pensiero e per le convinzioni personali espresse dal lavoratore tutelate dall'art. 21 della Costituzione.

60.6 *Licenziamento per motivi sindacali*

È nullo il licenziamento intimato per ragioni sindacali e, in particolare, per la militanza del lavoratore in una organizzazione sindacale e/o per gli incarichi sindacali ricoperti.

60.7 *Licenziamento determinato da motivo illecito determinante*

È nullo il licenziamento quando viene posto in essere per un motivo illecito unico e determinante.

60.8 *Licenziamento ritorsivo*

È nullo il licenziamento intimato dal datore di lavoro come reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi.

60.9 *Licenziamento simulato*

È simulato il licenziamento del lavoratore ogni qualvolta sia seguito da una nuova assunzione da parte del medesimo datore di lavoro entro trenta giorni successivi al licenziamento.

Il licenziamento simulato è improduttivo di qualsiasi effetto giuridico quando sia finalizzato alla violazione o elusione dei diritti del lavoratore.

60.10 *Licenziamento e obblighi di informazione*

È nullo il licenziamento intimato al lavoratore in conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal D.lgs. 104/2022 nonché del D.lgs. 152/1997. In tal caso, il lavoratore estromesso dal rapporto può fare espressa richiesta al datore di lavoro dei motivi del recesso, che il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, entro 7 giorni dal ricevimento dell'istanza. Ferme restando le disposizioni di legge sull'onere della prova in materia di licenziamento, in caso di recesso intimato per le ragioni di cui al presente comma, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che i motivi adottati a fondamento del recesso stesso non siano riconducibili al fatto che il lavoratore abbia esercitato i diritti previsti dal D.lgs. 104/2022 nonché dal D.lgs. 152/1997.

60.11 *Licenziamento orale*

È inefficace il licenziamento intimato in forma orale.

60.12 *Sanzioni - reintegrazione e risarcimento del danno*

Il licenziamento intimato per una delle ragioni di cui al presente articolo, a prescindere dal numero dei dipendenti e dalla data di assunzione, determina il diritto del lavoratore, anche se dirigente, alla



reintegrazione nel posto di lavoro, nonché ad una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative.

In ogni caso, la misura dell'indennità non può essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro è tenuto, inoltre, per il medesimo periodo al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro.

Il lavoratore, in alternativa alla reintegrazione, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, può chiedere la liquidazione di un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; la richiesta di tale indennità comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 61 LICENZIAMENTO IN TUTELA OBBLIGATORIA

61.1 Campo di applicazione

La presente disposizione si applica ai licenziamenti intimati senza giusta causa o giustificato motivo nelle aziende che non integrano il requisito occupazionale di cui all'art. 18, commi 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Si tratta dei seguenti soggetti, sia imprenditori che non imprenditori:

- a) datori di lavoro che nella unità produttiva ove ha avuto luogo il licenziamento occupano fino a quindici dipendenti, o fino a cinque dipendenti se imprenditori agricoli;
- b) datori di lavoro che all'interno dello stesso comune occupano fino a quindici dipendenti o fino a cinque se imprenditori agricoli, considerando tutte le unità produttive site in tale ambito territoriale.

In ogni caso, la presente disposizione non si applica se il datore di lavoro occupa complessivamente più di sessanta dipendenti.

61.2 Indennità per il licenziamento ingiustificato

L'indennità per i lavoratori licenziati senza giusta causa o giustificato motivo nelle aziende di cui al comma che precede è stabilita in misura doppia rispetto a quanto previsto dalle norme di legge.

In caso di licenziamento nullo o inefficace il datore di lavoro è tenuto a riassumere il lavoratore entro il termine di tre giorni o, in alternativa, a corrispondergli un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo compreso tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni, se dipendente da datore di lavoro che occupa complessivamente più di 15 dipendenti.

Se, invece, il licenziamento rientra nel campo di applicazione del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, fermo restando che il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento, il datore di



lavoro è tenuto al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di un importo compreso tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'importo delle indennità in questione viene stabilito in considerazione dell'anzianità di servizio del lavoratore, del numero di dipendenti occupati, delle dimensioni dell'impresa, anche in termini di attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

61.3 *Rinvio alle norme di legge*

Per ogni altro profilo non contemplato dalle presenti disposizioni, si applica la disciplina di legge vigente in materia di licenziamento.

Art. 62 **LICENZIAMENTO IN TUTELA REALE**

62.1 *Campo di applicazione*

La presente disposizione si applica ai licenziamenti intimati senza giusta causa o giustificato motivo nelle aziende che integrano il requisito occupazionale di cui all'art. 18, commi 8 e 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Si tratta dei seguenti soggetti, sia imprenditori che non imprenditori:

- a) datori di lavoro che nella unità produttiva ove ha avuto luogo il licenziamento occupano più di 15 dipendenti, o più di cinque dipendenti se imprenditori agricoli;
- b) datori di lavoro che all'interno dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti o più di 5 se imprenditori agricoli, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
- c) datori di lavoro che occupano complessivamente più di 60 dipendenti, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati nell'unità produttiva ove ha avuto luogo il licenziamento.

62.2 *Reintegrazione in servizio*

Il presente CCNL amplia le ipotesi legali di reintegrazione in servizio del lavoratore licenziato senza giusta causa o giustificato motivo.

Il lavoratore ha diritto alla reintegrazione in servizio nei seguenti casi:

- a) se il fatto contestato è insussistente o privo di rilievo disciplinare, palesemente sproporzionato o non imputabile al lavoratore;
- b) se il fatto contestato rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle norme di comportamento e di quelle disciplinari del presente contratto;
- c) se il fatto posto a base del licenziamento per motivo oggettivo è insussistente.

In tutti questi casi, se il licenziamento rientra nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro è tenuto alla reintegrazione in servizio e a corrispondere al lavoratore una indennità risarcitoria, ai sensi del quarto comma del medesimo art. 18, legge n. 300/1970.

Se, invece, il licenziamento rientra nel campo di applicazione del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23,



il datore di lavoro è tenuto alla reintegrazione in servizio e a corrispondere al lavoratore una indennità risarcitoria, ai sensi del secondo comma dell'art. 3, d.lgs. n. 23/2015.

62.3 Indennità

Se il licenziamento viene intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ma non ricorrono le ipotesi di reintegrazione in servizio previste dal precedente comma è prevista una tutela indennitaria più favorevole rispetto alla normativa di legge vigente.

In particolare, fermo restando che il giudice dichiara l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sia se il licenziamento rientra nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 sia se il licenziamento rientra nel campo di applicazione del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23.

L'importo delle indennità in questione viene stabilito tenendo in considerazione l'anzianità di servizio del lavoratore, il numero di dipendenti occupati, le dimensioni dell'impresa, anche in termini di attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

62.4 Rinvio alle norme di legge

Per ogni altro profilo non contemplato dalle presenti disposizioni, si applica la disciplina di legge vigente in materia di licenziamento.

Art. 63 MORTE DEL LAVORATORE

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si estingue per morte del lavoratore, devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del codice civile, l'indennità di preavviso e il trattamento di fine rapporto al coniuge, all'unito civilmente, ai figli e, se a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo. In assenza di accordo sulla ripartizione, le indennità sono ripartite secondo i bisogni di ciascuno degli aventi diritto. In mancanza delle persone sopraindicate, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Art. 64 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

64.1 Nozione

In ogni caso di estinzione del rapporto di lavoro, ivi compresa l'ipotesi di collocamento in quiescenza, l'azienda corrisponde al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 c.c. e dalla legge n. 297/1982 e cioè su una base retributiva imponibile annua comprendente tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c. come modificato dalla legge n. 297/1982,



sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R., le seguenti somme:

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

In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto e quanto di sua spettanza il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato, ai fini dell'ammissione al passivo fallimentare.

64.2 *Determinazione del TFR*

I criteri di computo del TFR sono fissati dall'art. 2120 del codice civile.

64.3 *Anticipo del TFR*

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

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

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

64.4 *Corresponsione del TFR*

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



SEZIONE III TUTELA E BENESSERE DEI LAVORATORI

TITOLO XV LA CONTRATTAZIONE COME POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Art. 65 **IL SISTEMA CONTRATTUALE DELLE POLITICHE ATTIVE**

L'evoluzione del mercato del lavoro, verificatasi a seguito della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica, comporta una sempre maggiore specializzazione delle competenze, delle abilità e delle conoscenze richieste ai lavoratori, determinando nel contempo mutamenti continui nel rapporto di lavoro e scenari incerti, caratterizzati anche dal rischio della perdita del posto di lavoro.

In tale contesto le politiche attive per il lavoro, finalizzate a promuovere l'occupabilità e a favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo, sono concordemente intese dalle Parti anche come politiche di prevenzione della disoccupazione e di attivazione dei disoccupati.

In tal senso le Parti danno pertanto vita a un sistema contrattuale di politiche attive per il lavoro che tuteli il dipendente non soltanto in azienda ma anche nel più ampio contesto del mercato del lavoro, nell'ottica di contribuire a creare un sistema di *flexicurity* in grado di consentire il passaggio da un lavoro all'altro valorizzando le competenze acquisite dal lavoratore, anche attraverso la formazione continua.

Le Parti infine, nel ritenere strategica la sinergia tra enti, associazioni e istituzioni, convengono sulla necessità di individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione tra le commissioni territoriali, i soggetti pubblici, a partire dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), e i soggetti privati presenti sul territorio.

Art. 66 **PREAVVISO ATTIVO**

66.1 *Preavviso attivo*

Il preavviso attivo si attua nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro "per giustificato motivo oggettivo" (c.d. licenziamento economico) e prevede il rispetto di un termine di preavviso di almeno 90 giorni.

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" in altra azienda e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva le Parti stipulanti e l'intero sistema bilaterale di riferimento.

Durante il periodo di preavviso attivo il datore di lavoro inoltre assicura/garantisce al lavoratore, nell'ambito di un percorso di riqualificazione professionale, la fruizione di appositi permessi atti a frequentare corsi di formazione e a partecipare a colloqui di lavoro.



66.2 *Ruolo dell'ente bilaterale nella procedura di preavviso attivo*

L'ente bilaterale, ricevuta la comunicazione di preavviso attivo, tenuto conto delle mansioni svolte e delle competenze del lavoratore in uscita, effettua una verifica della domanda di lavoro da parte delle aziende aderenti, al fine di agevolare la ricollocazione del lavoratore.

Se la verifica ha esito positivo, l'ente bilaterale favorisce l'inserimento del lavoratore presso la nuova azienda, comunicandole il nominativo del lavoratore interessato e garantendo la formazione necessaria per tale inserimento.

66.3 *Procedura di preavviso attivo*

Il datore di lavoro informa altresì il lavoratore, tramite apposita comunicazione scritta, dell'avvio della procedura di attuazione del preavviso attivo.

Il datore di lavoro, acquisito il consenso scritto del lavoratore, avvia la procedura di preavviso attivo inviando al sistema bilaterale di riferimento, immediatamente e comunque entro 5 giorni dall'inizio del periodo di preavviso, una comunicazione recante le seguenti informazioni:

- dati anagrafici del lavoratore;
- termine del periodo di preavviso e decorrenza del licenziamento;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore durante il rapporto, con relativa durata;
- dati e settore merceologico di appartenenza dell'azienda;
- estremi del contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro.

66.4 *Effetti della procedura di preavviso attivo*

Se per effetto della procedura di preavviso attivo, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro avviene prima della scadenza del preavviso contrattuale, il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato e il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso per la parte residua di esso.

L'assunzione del lavoratore all'esito del procedimento di preavviso attivo determina un nuovo rapporto di lavoro, senza continuità con il precedente rapporto.

66.5 *Contributo di solidarietà per la ricollocazione*

Allo scopo di sostenere e coadiuvare l'azione dell'ente bilaterale a favore del lavoratore, il datore di lavoro riconosce all'ente medesimo un contributo economico di ricollocazione, salvo il caso in cui l'ente bilaterale fruisce di assegno di ricollocazione o di altra tipologia di assegno a carico della finanza pubblica.

Art. 67 **IL VALORE DELLA FORMAZIONE CONTINUA E PROFESSIONALE**

67.1 *Diritto soggettivo alla formazione continua e professionale*

Le Parti firmatarie, consapevoli che lo sviluppo professionale dei lavoratori e la competitività delle imprese sono strettamente legati alla capacità di promuovere e di avviare processi di innovazione produttiva e organizzativa, riconoscono il valore fondamentale della formazione continua, quale diritto soggettivo del lavoratore.



Le Parti firmatarie considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione professionale e continua finalizzata ad aggiornare, perfezionare e/o ad acquisire nuove e ulteriori conoscenze, abilità e competenze professionali, sul versante sia dell'innovazione tecnologica sia dell'economia circolare.

Il sistema di formazione continua rivolto ai lavoratori è teso all'aggiornamento e alla crescita delle conoscenze, delle abilità e delle competenze professionali, strettamente connessi all'innovazione organizzativa e tecnologica del sistema produttivo e ai cambiamenti del mercato del lavoro.

I percorsi formativi, volti all'aggiornamento e alla qualificazione professionale dei lavoratori, consentono agli stessi di acquisire anche nuove competenze, strumentali alla competitività delle imprese.

Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

L'obbligo di cui al precedente comma non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

67.2 *Analisi del fabbisogno formativo*

Le Parti stipulanti concordano che la formazione continua e professionale rappresenti un valore in termini di investimento nel capitale umano e deve rispondere alle esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

A tal fine le Parti stipulanti riconoscono l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare al fine di accrescere la competitività aziendale e la professionalità dei lavoratori e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno formativo tiene conto anche delle competenze già acquisite e si inserisce all'interno di un processo ciclico nel quale assumono rilevanza strategica sia la pianificazione della formazione tesa, in considerazione anche di quella eventualmente proposta dall'azienda, a valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa, nonché la registrazione e certificazione della formazione effettuata.

Il datore di lavoro garantisce ai lavoratori in forza, in relazione al fabbisogno formativo rilevato, percorsi annuali di formazione continua e professionale anche in modalità *in affiancamento* e *on the job*, della durata di 10 ore pro-capite, da realizzarsi attraverso progetti formativi aziendali caratterizzati da iniziative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche e/o gestionali, utili al contesto lavorativo dell'azienda e/o del territorio.

Le Parti stipulanti potranno, altresì, convenire di aderire a progetti territoriali o settoriali offerti da soggetti formatori quali:

- Enti paritetici di formazione professionale;
- enti di cui all'art. 1 della L. n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;



- enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- Università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.

Le competenze acquisite saranno registrate all'interno del fascicolo elettronico del lavoratore, di cui all'art. 14 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 150.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e dovranno essere altresì registrate.

Il presente articolo sulla formazione professionale e continua non assolve agli obblighi in materia di prevenzione e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e, quindi, sono fatte salve le ore utilizzate per la formazione di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008.

67.3 Fondi interprofessionali per la formazione continua

Le Parti stipulanti promuovono, per la formazione continua e professionale, l'adesione delle aziende ai Fondi interprofessionali.

67.4 Cambiamenti organizzativi e formazione del lavoratore

Nel caso in cui l'azienda muti il ciclo produttivo o adotti nuovi macchinari per la produzione di beni o servizi o, ancora e più in generale, cambi l'assetto organizzativo nel quale il lavoratore era stato addetto per un periodo superiore a 12 mesi, il datore di lavoro è obbligato a formare il lavoratore per far fronte al cambiamento organizzativo.

Il periodo di formazione del lavoratore deve essere pari ad un minimo di 30 giorni. La parte speciale può prevedere tempistiche diverse in ragione delle peculiarità del settore produttivo o dell'organizzazione aziendale. Durante il periodo di formazione il lavoratore non può essere licenziato per scarso rendimento né per violazioni nell'uso dei nuovi macchinari, salva la giusta causa.

67.5 Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenere il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, attiveranno percorsi di tirocinio di inserimento o di reinserimento lavorativo.

Per ciò che attiene alla regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti degli accordi sottoscritti in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24 gennaio 2013 e in data 25 maggio 2017, nonché alle norme disposte in materia dalle singole Regioni.

67.6 Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO)

I Percorsi per il conseguimento delle Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) rappresentano una forma didattica atta a sviluppare, attraverso una specifica progettazione tra scuola e azienda, le attitudini lavorative e le capacità di scelta professionali degli studenti frequentanti l'ultimo triennio delle Scuole Superiori, di modo che possano effettuare concrete esperienze di lavoro.

Le Parti stipulanti si impegnano pertanto a farsi promotrici delle esperienze di PCTO e a tal fine



concordano la progettazione, attraverso la bilateralità e col concorso dei rispettivi organismi territoriali, di specifici percorsi di PCTO per gli studenti frequentanti il triennio delle Scuole Superiori di secondo grado.

Le Parti stipulanti si riservano, pertanto, di promuovere appositi Accordi in materia.

67.7 Libretto Formativo digitale

Al fine di promuovere ed incentivare la Formazione continua e l'aggiornamento professionale del lavoratore, le Parti concordano di istituire per ciascun lavoratore un "libretto formativo digitale", ovvero un documento in formato elettronico nel quale vengono registrate, nel corso del tempo, le attività formative svolte dal lavoratore ed in particolare i percorsi formativi specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

I contenuti formativi saranno principalmente quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica.

Nel "libretto" vanno altresì evidenziati i Crediti Formativi maturati.

Il "libretto" è reso disponibile al lavoratore che può esibirlo a sua discrezione.

Il lavoratore ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo per ogni triennio di permanenza in servizio presso la stessa azienda.

La piattaforma formativa potrà essere messa a disposizione dall'Ente Bilaterale o da strutture esterne convenzionate. L'Ente Bilaterale cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento e le modalità di apprendimento. In fase di avvio del presente progetto, le Parti, a livello nazionale, adotteranno uno specifico Regolamento con particolare riguardo ai contenuti formativi, le modalità di accesso, al rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy, alla quale sia il lavoratore che l'Azienda potranno richiedere l'accesso.

La Formazione potrà essere effettuata in modalità e-learning, per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come, ad esempio, WhatsApp o altre modalità di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Art. 68 TRATTAMENTO ECONOMICO DIFFERENZIATO: LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE INIZIALE

68.1 Formazione professionalizzante iniziale Definizione

Il dispositivo di cui al presente articolo è finalizzato a offrire fin da subito un'occupazione stabile, attraverso un ordinario contratto a tempo indeterminato in luogo del contratto di apprendistato, *anche al lavoratore* privo di esperienza professionale pregressa e che pertanto necessita di una formazione professionalizzante.

Il datore di lavoro assicura al suddetto lavoratore un periodo di formazione iniziale professionalizzante sulla base di uno specifico Piano Formativo Individuale (P.E.I.), di cui al successivo comma, finalizzato a fargli acquisire le necessarie conoscenze, abilità e competenze per lo svolgimento delle mansioni che gli



sono state assegnate.

Durante tale periodo, che non può essere superiore a 12 mesi, il datore di lavoro può corrispondere al lavoratore in formazione un trattamento economico differenziato che comunque sia pari ad almeno al trattamento economico stabilito per il livello inferiore a quello di inquadramento

68.2 Regime retributivo

Il regime retributivo in discorso produce effetti su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti previsti dal presente contratto, salvo che sul trattamento di fine rapporto.

68.3 Formazione e Piano formativo individuale (PFI)

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore posto in formazione iniziale, anche per il tramite di un suo delegato, una specifica formazione *On The Job*, atta a fargli acquisire le competenze tecniche di profilo di base, le competenze trasversali e quelle digitali.

La formazione *On the Job* del lavoratore, deve essere realizzata entro 8 mesi dall'assunzione.

Detta formazione è pianificata sulla base di un *Piano Formativo Individuale (PFI)* ed è pari ad almeno 120 ore, che dovranno essere svolte durante l'orario di lavoro.

Il piano formativo individuale viene consegnato al lavoratore interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

La formazione per il lavoratore potrà essere finanziata anche con l'intervento dei fondi interprofessionali.

68.4 Clausola di salvaguardia per il lavoratore in regime di contratto PAL

Qualora il lavoratore venga licenziato, salvo che per giusta causa, nel termine di 36 mesi dalla data di assunzione, lo stesso ha diritto alla corresponsione in un'unica soluzione della differenza della retribuzione non percepita durante l'intero periodo.

68.5 Esclusioni dal campo di applicazione

Dalla disposizione di cui al presente articolo sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Il regime retributivo di cui al precedente comma 68.2 non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il lavoro part-time.

Art. 69 LAVORATORI IN REGIME DI REIMPIEGO

69.1 Definizione

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori:

- con più di 50 anni di età;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da



almeno 24 mesi;

- di soggetti espulsi dal mercato del lavoro che siano percettori di ammortizzatori sociali;
- di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

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

69.2 *Formazione e Piano formativo individuale (PFI)*

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di "reimpiego", il datore di lavoro è tenuto a fornire loro una specifica formazione *on The Job*, anche per il tramite di un suo delegato, da effettuarsi durante l'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale, che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Tale formazione non può essere inferiore a 120 ore nei primi 18 mesi dall'assunzione e deve assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali.

La formazione per il lavoratore in regime di reimpiego può essere finanziata con l'intervento dei fondi interprofessionali.

69.3 *Regime retributivo di reimpiego*

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore privo di esperienza professionale e/o di conoscenze e competenze specifiche relative alle mansioni ad essi assegnate, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione, un regime retributivo di primo ingresso, ridotto nella misura del 20% della retribuzione prevista per il relativo livello di inquadramento fino al 12° mese e nella misura del 10% della retribuzione prevista per il relativo livello di inquadramento dal 13° al 18° mese.

Trascorsi 18 mesi dalla data di assunzione, al dipendente spetterà la retribuzione ordinariamente prevista dalla contrattazione collettiva applicata.

Durante il periodo di applicazione del regime retributivo di primo ingresso, esso produce effetti su tutti gli istituti contrattuali diretti ed indiretti previsti dal presente accordo, salvo che sul trattamento di fine rapporto.

69.4 *Mancato raggiungimento obiettivi formativi*

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per cause non direttamente dipendenti da inadempienze del datore di lavoro, è possibile prorogare il regime di "Reimpiego" per ulteriori 6 mesi.

69.5 *Licenziamento di lavoratore in regime di reimpiego*

Qualora il lavoratore assunto con regime retributivo di primo impiego venga licenziato, salvo che per giusta causa, nel termine di 36 mesi dalla data di assunzione, egli ha diritto alla corresponsione in un'unica soluzione della differenza della retribuzione non percepita durante l'intero periodo dell'assunzione in regime di reimpiego.



69.6 *Esclusioni dal campo di applicazione*

Dalle disposizioni di cui al presente articolo sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

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

Art. 70 **RILEVANZA DEGLI ENTI BILATERALI NELL'AMBITO DELLE
POLITICHE ATTIVE**

Le Parti riconoscono il ruolo fondamentale che gli enti bilaterali svolgono nell'ambito della formazione, della riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori e affidano ad essi, nell'ambito dei propri statuti, sia il sistema di certificazione contrattuale delle competenze che la gestione del preavviso attivo di licenziamento, quale misura a protezione e a tutela dei lavoratori.



TITOLO XVI BILATERALITA' E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE

Art. 71 **BILATERALITÀ**

Le Parti, nel ritenere che la bilateralità rappresenti un importante strumento di partecipazione sociale che realizza, in un clima di fiducia e di collaborazione, una virtuosa alleanza tra impresa e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale, convengono sull'importanza di implementare e sostenere politiche finalizzate ad attivare ed erogare, attraverso gli enti bilaterali e i fondi interprofessionali di riferimento misure concrete di sostegno ai bisogni dei lavoratori.

Art. 72 **ENTE BILATERALE**

72.1 Ente Bilaterale Nazionale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale rappresenti lo strumento per lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, welfare, politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Per accettazione delle parti, L'EBILP – Ente Bilaterale Nazionale delle Libere Professioni e del Settore Privato, già costituito e in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS 106 del 17/09/2014 riguardo la riscossione dei contributi, codice causale EBIP, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi, viene confermato, nel rispetto del relativo Statuto e Regolamento, e utilizzato dalle Parti quale Ente di riferimento per la bilateralità rappresentata nel presente Contratto.

La quota contrattuale di servizio e/o contributo mensile per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore delle Libere Professioni e del Settore Privato – E.B.I.L.P. è fissata, per il comparto Agenzie di Servizi fiduciari, nella misura di 10 (dieci) euro mensili per 12 mensilità, di cui 6 (sei) euro a carico dei datori di lavoro e 4 (quattro) euro a carico dei lavoratori ed è dovuta da tutti i soggetti che applicano il presente Contratto Collettivo.

Devono essere inoltre versati euro 20 (venti), tramite modello F24 – codice EBIP, come quota “una tantum” di iscrizione individuale. Il versamento della quota di servizio in questione è dovuto per tutte le tipologie di lavoro subordinato. La quota di servizio a carico dei lavoratori, pari ad euro 4 (quattro), dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura E.B.I.L.P. Nazionale ed il versamento della quota di servizio globale (10 € mensili) sarà effettuata tramite il mod. F24, utilizzando il codice EBIP.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a 10 (dieci) euro mensili per 13 mensilità. Tale importo non è assorbibile e rappresenta un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R.. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di



lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Il datore di lavoro che omette il versamento della quota contrattuale suddetta non può avvalersi del presente contratto.

72.2 *Enti bilaterali territoriali*

Le Parti convengono che l'Ente Bilaterale Nazionale può articolarsi in enti bilaterali regionali e territoriali, la cui costituzione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente Nazionale, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

72.3 *Osservatorio Nazionale*

Le Parti concordano che è nella facoltà dell'Ente Bilaterale Nazionale istituire un Osservatorio Nazionale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative a esso demandate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente Bilaterale Nazionale può altresì istituire propri Osservatori Territoriali che, a livello locale, realizzino una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

72.4 *Commissioni di Indirizzo Settoriale (CIS)*

Le Parti convengono che, stante la natura confederale dell'Ente Bilaterale Nazionale, lo stesso si articola, per la gestione delle problematiche settoriali e per tutte le materie demandate alla bilateralità dalla contrattazione collettiva, in Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, che si articolano a livello nazionale e a livello regionale e/o locale.

Le CIS svolgono, a livello territoriale, specifiche funzioni di analisi delle problematiche afferenti al relativo settore ed elaborano indirizzi rispetto alle specifiche esigenze emerse. Costituiscono, pertanto, organi consultivi con specifiche funzioni di gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Art. 73 *PRINCIPI GENERALI DI WELFARE*

73.1 *Definizione dell'istituto*

Per welfare contrattuale si intende l'insieme delle prestazioni e dei servizi del sistema bilaterale, riconosciuti ed erogati ai lavoratori in azienda, sotto forma di prestazioni di tipo sanitario, previdenziale, sociale e solidale.

Le Parti convengono che le prestazioni di welfare, riconosciute ed erogate dal sistema bilaterale, si configurino come diritto contrattuale riconosciuto a ogni singolo lavoratore, il cui esercizio innesta un processo virtuoso per cui a un maggiore benessere del lavoratore, in termini di una sua maggiore sicurezza sociale, specularmente corrisponde un maggior benessere organizzativo che, a sua volta, conduce a migliori risultati in termini di efficienza, di produttività, produzione di valore e, pertanto, a una maggiore competitività dell'azienda nel mercato del lavoro.



73.2 *Diritto contrattuale alle prestazioni di welfare*

Le Parti ritengono che la bilateralità rappresenti un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa posta a tutela del lavoratore.

Le Parti convengono che le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentino un diritto contrattuale, in quanto sono parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, il quale matura pertanto, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalle associazioni di categoria cui aderiscono o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte del datore di lavoro.

Le Parti si danno atto che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono dunque vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL e dei contratti collettivi di secondo livello, aziendale o territoriale, laddove sottoscritti.

73.3 *Finalità*

Le Parti si impegnano a:

- promuovere, a diffondere e a potenziare le forme di welfare presso tutte le imprese, anche di piccole dimensioni;
- rendere edotte le imprese e i lavoratori dei vantaggi, anche di tipo fiscale, che possono scaturire dall'adozione delle misure di welfare, mediante campagne di diffusione e informazione;
- promuovere presso le imprese anche l'adozione di pacchetti di beni e servizi che, seppure diversi da quelli che beneficiano di un regime fiscale e contributivo agevolato, possono tuttavia contribuire a instaurare un clima di maggiore e proficua collaborazione, benessere e soddisfazione per tutti i soggetti coinvolti.

73.4 *Destinatari delle misure di welfare*

Destinatari delle misure di welfare sono tutti i lavoratori che hanno superato il periodo di prova, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure con contratto di lavoro a tempo determinato con almeno tre mesi di anzianità di servizio, anche non consecutivi, maturati nel corso di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre) e lavoratori che non siano in aspettativa non retribuita.

Art. 74 **TIPOLOGIE DI WELFARE**

Il presente contratto generale dispone le linee guida in materia di welfare previdenziale, sanitario, sociale e solidale secondo quanto previsto dagli articoli che seguono.



Art. 75 **WELFARE PREVIDENZIALE**

A ogni lavoratore al quale si applica il presente contratto deve essere garantita la possibilità di iscriversi a un Fondo di Previdenza Complementare

Qualora il lavoratore decida di aderire al suddetto Fondo, destinando ad esso una parte o la totalità del proprio TFR o aprendo una posizione alimentata da versamenti diretti, il datore di lavoro è tenuto a versare sulla posizione del proprio dipendente una quota pari almeno all'1% del versamento annuale dello stesso dipendente, per ogni anno di adesione, per un valore complessivo non superiore a quello stabilito dall'articolo 51, comma 2, lettera h) del c.d. Testo Unico delle Imposte sui Redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917).

Il lavoratore può scegliere, di destinare una parte della retribuzione – come il premio di risultato – ai fondi di previdenza complementare, beneficiando dell'esonero fiscale totale previsto per il welfare contrattuale. Il lavoratore dovrà essere informato del vantaggio fiscale conseguibile, rispetto ad altre forme incentivanti, quali i premi di produttività, per i quali è prevista una tassazione agevolata al 10%.

I vantaggi dei versamenti ai fondi di previdenza complementare non escludono quelli già previsti per i versamenti che il lavoratore dirige in autonomia verso il suo fondo pensione.

Art. 76 **WELFARE SANITARIO**

76.1 **Definizione**

Il welfare sanitario aziendale include l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale e le assicurazioni sanitarie aziendali.

Per i lavoratori l'iscrizione al fondo o cassa è volontaria; possono iscriversi i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, pieno o parziale, compresi gli apprendisti.

Può essere prevista l'adesione al Fondo anche del coniuge convivente, dei figli naturali, adottivi e in affidamento, di fratelli e sorelle del lavoratore che compongono lo stesso nucleo familiare risultante da certificato anagrafico, previo versamento di una quota annuale stabilita dal regolamento del Fondo.

I contributi versati da aziende e lavoratori non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, avendo esclusivamente natura assistenziale.

I datori di lavoro che non intendono aderire al welfare sanitario sono tenuti a versare ai lavoratori un elemento non assorbibile della retribuzione di importo fisso predeterminato per tutte le mensilità previste nella parte speciale e rientrante nella normale retribuzione, ovvero assicurare al singolo lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo.

76.2 **Fondo Sanitario**

Le Parti concordano di destinare le quote obbligatorie per la realizzazione dei servizi di prestazione Sanitaria Integrativa al SSN, ad un Fondo Integrativo Sanitario, quale il Fondo SANISP . La quota di adesione è commisurata in corrispondenza del piano sanitario prescelto dalla singola azienda e fissata nella misura globale di 12 euro (dodici) mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente.



Le prestazioni integrative al SSN maturano con effetto dal 1° giorno del 4° mese successivo al versamento da parte del datore di lavoro del contributo obbligatorio. I contributi obbligatori per le prestazioni integrative al SSN possono essere destinati esclusivamente ad erogare servizi nel campo sanitario integrativo al SSN nonché per specifici corsi di formazione dedicati all'area Servizi Fiduciari operante sul territorio.

A seguito della circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, "l'erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni equivalenti quale alternativa al versamento del contributo all'Ente Bilaterale di riferimento, potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dal sistema bilaterale di riferimento ai diversi livelli, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Nella determinazione della parte economica, si tiene conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, e pertanto il trattamento economico complessivo risulterà comprensivo di tali quote e contributi, da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

I contributi stabiliti a carico delle imprese assumeranno, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente contratto e la relativa sezione.

Art. 77 **WELFARE SOCIALE**

Il welfare sociale contrattuale, o *community welfare*, origina dall'idea dell'azienda come comunità, come luogo ideale per creare relazioni sociali e innalzare qualitativamente il rapporto tra lavoro e vita privata (work-life balance).

In particolare il welfare sociale riguarda servizi di assistenza psicologica e familiare, assistenza agli anziani, prestazioni di baby-sitting, attività di counselling individuale e di gruppo e tutti quei servizi di assistenza alla persona che aumentano il benessere del lavoratore, migliorandone il work-life balance.

Le Parti, consapevoli del valore che il welfare sociale rappresenta, demandano l'attuazione di ulteriori misure di welfare sociale ai contratti aziendali o accordi tra le parti.

Art. 78 **WELFARE SOLIDALE**

78.1 **Definizione**

Il *welfare* solidale è volto alla introduzione nelle aziende di accordi di partnership con enti e associazioni che si occupano di situazioni di svantaggio e difficoltà quali, a titolo esemplificativo, progetti di cohousing tra disabili e soggetti normodotati nonché di programmi per favorire l'integrazione dei figli con fragilità dei lavoratori dipendenti attraverso lo sport, il supporto di educatori, psicologi e pedagogisti

Le parti stipulanti del presente contratto sono consapevoli che le misure di welfare solidale apportano un doppio valore, sia di sostegno alle fragilità che di maggior benessere anche per i lavoratori. Pertanto, è rimessa alla contrattazione aziendale o ad accordi tra le Parti l'individuazione delle misure di welfare solidale.



78.2 Fondo solidale per le vittime del lavoro e dei loro eredi e fondo di assistenza per malati oncologici

Le parti si riservano l'istituzione di appositi Fondi solidali per le vittime del lavoro e loro eredi e per l'assistenza sanitaria per i malati oncologici.

Possono aderire ai fondi tutti i lavoratori a tempo indeterminato, pieno o parziale nonché gli apprendisti. L'adesione ai fondi è su base volontaria.

Per il finanziamento dei fondi è dovuto un contributo obbligatorio a carico dell'azienda e del lavoratore iscritto, secondo le modalità disciplinate dai contratti collettivi di settore.

Il funzionamento dei fondi è disciplinato dallo statuto e dal regolamento.

Art. 79 WELFARE AZIENDALE IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Le parti stipulanti del presente contratto incentivano il ricorso alle forme di welfare previste dalla legge n. 208/2015, che consente ai lavoratori la scelta di sostituire, in tutto o in parte, sia i premi di risultato che le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, con benefit di welfare aziendale. In tal caso, i relativi importi non concorrono, nel rispetto dei limiti previsti, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva.

Le parti stipulanti sono impegnate a rendere effettivo ed efficace il welfare aziendale, facendo rete per una maggiore diffusione e conoscenza presso le imprese e i lavoratori.

Art. 80 ADESIONE AI FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA, PREVIDENZIALE E BILATERALE

La scelta del fondo di assistenza sanitaria, previdenziale e bilaterale cui aderire compete all'associazione datoriale, che si esprime con apposita determina.

Al fine di favorire l'adesione ai fondi, quale strumento di welfare, le aziende, di regola una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori materiale informativo contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione.



TITOLO XVII CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE

Art. 81 CONGEDO PER LA FORMAZIONE

81.1 *Definizione*

Il congedo per la formazione è quello 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. Si intende altresì per periodo di congedo per la formazione anche quello concesso per la frequentazione di master, corsi di specializzazione universitari, un dottorato di ricerca, nonché quello concesso per lo svolgimento di un assegno di ricerca presso università pubbliche e private.

81.2 *Beneficiari*

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori e le lavoratrici con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato.

I lavoratori studenti con meno di 4 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno un periodo di 30 giorni di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

81.3 *Formalità*

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

81.4 *Limiti*

Il datore di lavoro valuta la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e, in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informa il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il tre per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

81.5 *Conseguenze sul rapporto di lavoro*

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione.



Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In caso di sopravvenienza di una grave e documentata infermità, previa comunicazione scritta del lavoratore al datore di lavoro, il godimento del congedo si interrompe.

Il lavoratore è reso edotto che può procedere al riscatto dei periodi di congedo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi.

Art. 82 **CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA**

I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

Gli interventi formativi oggetto di piani aziendali o territoriali possono essere finanziati per mezzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua è di 10 ore annue. La contrattazione decentrata può incrementare il numero delle ore.

I lavoratori destinatari dell'attività di formazione sono individuati dal datore di lavoro secondo criteri di rotazione e con cadenza annuale, garantendo pari opportunità di partecipazione ai lavoratori e alle lavoratrici.

Art. 83 **DIRITTO ALLO STUDIO**

83.1 **1. Beneficiari del diritto allo studio**

Il diritto allo studio è riconosciuto come diritto del lavoratore a migliorare il proprio livello culturale sia sul piano generale sia sotto il profilo strettamente professionale.

A fine di rendere effettivo il diritto allo studio, sono concessi, nei limiti del monte ore aziendale di cui al successivo comma, permessi retribuiti a tutti i lavoratori che si iscrivono e frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Possono, altresì, beneficiare dei permessi di studio:

- i lavoratori che frequentano corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale, in relazione alle competenze professionali richieste dall'attività svolta in azienda;
- i lavoratori extracomunitari che si iscrivono e frequentano corsi di scolarizzazione "dedicati", organizzati da istituti e/o da enti pubblici.

83.2 **2. Monte ore aziendale dei permessi di studio**

Il diritto allo studio per i lavoratori aventi diritto viene assicurato attraverso l'istituzione di un monte ore



complessivo aziendale, nei cui limiti sono concessi i permessi retribuiti a carico dell'azienda.

Il monte ore a disposizione dei lavoratori, per l'esercizio del diritto allo studio, è determinato ogni triennio moltiplicando 16 per il numero di dipendenti occupati al 1° gennaio del primo anno del triennio, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

83.3 *3. Monte ore individuale dei permessi di studio*

I lavoratori che frequentano corsi di studio, tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, usufruiscono, a richiesta e con le modalità indicate nel presente articolo di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", e nel limite della metà delle ore di frequenza previste dal corso di studio.

Le ore fruite come permesso di studio sono comprensive delle prove di esame.

Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.

83.4 *4. Contingentamento*

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale dei lavoratori occupati nel turno stesso, fermo restando che dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

83.5 *5. Lavoratori studenti*

I lavoratori studenti ossia i lavoratori che frequentano corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

83.6 *6. Formalità per la richiesta e documentazione*

Il lavoratore, per fruire dei permessi retribuiti, deve inoltrare richiesta scritta al datore di lavoro, con la specifica del corso di studio che intende frequentare. La richiesta del lavoratore è inoltrata secondo le modalità e i termini che saranno stabiliti a livello aziendale.

I lavoratori sono tenuti a fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, a certificare mensilmente le ore di effettiva frequenza.

Art. 84 **CONGEDO MATRIMONIALE**

84.1 *Durata*

In caso di matrimonio avente validità civile ovvero in caso di unione civile, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di quindici giorni consecutivi di calendario.



Il periodo di congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Il lavoratore ha diritto per il periodo di congedo alla normale retribuzione di fatto.

84.2 *Decorrenza del congedo*

La richiesta di congedo deve essere presentata al datore di lavoro con almeno 10 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali.

Il datore di lavoro concede il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio e fino a 3 mesi dopo la celebrazione.

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

Art. 85 **CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

85.1 *Diritto ad astenersi dal lavoro*

La lavoratrice che sia inserita in 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 percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

85.2 *Obblighi di comunicazione*

Salvo casi di oggettiva impossibilità, per poter fruire del congedo la lavoratrice è tenuta ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.

85.3 *Modalità di fruizione del congedo*

Il congedo di cui al presente articolo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo modalità concordate con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

85.4 *Trattamento economico*

Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e alla contribuzione figurativa.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

85.5 *Conversione in lavoro part time*

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al presente articolo ha diritto alla trasformazione



del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 86 **PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ**

86.1 **Disciplina**

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, di un affine entro il primo grado, anche non convivente o comunque di un soggetto componente la famiglia anagrafica, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario nazionale.

In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

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

86.2 **Modalità di fruizione**

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso.

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

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

I permessi disciplinati dal presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle



persone disabili disciplinati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

Art. 87 **ALTRI PERMESSI RETRIBUITI**

87.1 ***Permessi per visite mediche***

Il lavoratore ha diritto, su base annua, a 12 ore di permesso retribuito per visite mediche generiche ovvero specialistiche.

Il lavoratore deve fare richiesta del permesso con almeno due giorni di anticipo e deve attestare l'effettuazione della visita con certificazione medica.

87.2 ***Permessi per donatori di sangue e midollo osseo***

I lavoratori donatori di sangue hanno diritto ad un permesso retribuito per l'intera giornata in cui procedono alla donazione. La legge regola le modalità per il godimento di tale diritto.

I lavoratori donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti.

Contenuti e modalità di esercizio del diritto sono regolati dalla legge.

Art. 88 **PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I.**

88.1 ***Permessi per l'assistenza di figli con disabilità***

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della legge 104/1992 e s.m.i., hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I suddetti lavoratori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al suddetto prolungamento del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3 anno di vita del bambino.

88.2 ***Permessi /Congedo per l'assistenza di familiari con disabilità***

Il lavoratore ha diritto di fruire di permesso mensile/congedo retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno e rispetto alla quale il lavoratore sia il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.

Il lavoratore ha altresì diritto di fruire dei suddetti 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità in relazione alla quale egli sia parente o affine di terzo grado, solo nel caso in cui i genitori, il coniuge, la parte dell'unione civile o il convivente di fatto dello stesso lavoratore abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti.

Può essere riconosciuto il congedo per l'assistenza alla stessa persona con disabilità in situazione di gravità



a più soggetti tra quelli testé indicati, ossia ai soggetti aventi diritto, che ne facciano richiesta. Detti soggetti usufruiranno del congedo in maniera alternativa.

Il lavoratore ha inoltre diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il lavoratore che usufruisce del congedo, disciplinato al presente comma, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere con disabilità in situazione di gravità e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

88.3 *Controllo del datore di lavoro*

Il datore di lavoro, al fine eventualmente di verificare la sussistenza delle condizioni richieste dal lavoratore per la legittima fruizione dei diritti statuiti ai precedenti commi..., può fare riferimento al verbale della Commissione Medica dell'ASL e dell'INPS che ha accertato il grado di disabilità del soggetto.

Qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti di cui ai precedenti commi..., il lavoratore decade dagli stessi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.

Al fine di evitare abusi da parte del lavoratore che usufruisce del congedo di cui al presente comma, il datore di lavoro può disporre controlli nei limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970.

88.4 *_Disposizioni speciali*

Il lavoratore affetto da disabilità in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi 9.7 e 9.8 e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, in altra sede.

Il lavoratore che usufruire dei permessi di cui ai predetti commi ha priorità di accesso al lavoro agile ovvero ad altre forme di lavoro flessibile, stabilite in sede di contrattazione aziendale in considerazione delle peculiarità del settore ricomprese nel Comparto di riferimento.

Quanto statuito ai suddetti commi 9.7 e 9.8 si applica anche al lavoratore affidatario di persone affette da disabilità in situazione di gravità.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui ai primi due precedenti commi, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

88.5 *Permessi per l'assistenza intergenerazionale*

Il lavoratore ha diritto a 2 giorni di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani, di età pari o superiore a 75 anni, nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni nonché per effettuare



visite mediche specialistiche, previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex lege 104/1992 per l'assistenza al medesimo familiare.

88.6 *Permessi per gravi calamità*

Ulteriori giorni di permesso straordinario potranno essere richiesti dal lavoratore in casi di gravi calamità; in tal caso la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso. Tali permessi sono retribuiti sino ad un massimo di 10 ore.

Art. 89 **CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

89.1 *Beneficiari*

Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica, ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi, e precisamente:

- il coniuge;
- i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi;
- gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
- i portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

89.2 *Motivi per la concessione*

I motivi per i quali possono essere chiesti i congedi sono quelli indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000.

I gravi motivi pertanto sono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente articolo;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente articolo;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente articolo ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da



dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

89.3 *Durata*

I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.

89.4 *Conseguenze sul rapporto di lavoro*

Durante il periodo di assenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione, né può svolgere altra attività lavorativa.

Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

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

Il datore di lavoro è tenuto, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi e a comunicare l'esito della richiesta al dipendente.

L'eventuale rigetto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

89.5 *Limiti alla concessione*

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

89.6 *Rientro in servizio*

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in



corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art. 90 **CONGEDO PER TOSSICODIPENDENZA**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, titolari di contratto a tempo indeterminato, hanno diritto a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, per una durata massima di tre anni, al fine di partecipare ai programmi terapeutici riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali.

Il periodo di aspettativa non si computa ai fini dell'anzianità di servizio.

Il lavoratore deve fare istanza di godimento del periodo di aspettativa al datore di lavoro con richiesta scritta trasmessa con preavviso di almeno sette giorni, documentando il suo stato di tossicodipendenza.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Art. 91 **CONGEDO NONNI LAVORATORI**

I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni.

Art. 92 **CARICHE PUBBLICHE**

92.1 ***Parlamento e assemblee nazionali***

I lavoratori subordinati eletti in seno al Parlamento nazionale o europeo, ovvero alle assemblee regionali hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita per tutto il periodo del mandato.

I lavoratori hanno altresì diritto a essere collocati in aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione di candidatura sino a quella delle elezioni.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

92.2 ***Amministrazioni locali***

I lavoratori eletti per la copertura di cariche pubbliche nelle Amministrazioni locali hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.

In alternativa possono chiedere di continuare a prestare la loro attività lavorativa fruendo di permessi retribuiti e non, secondo le modalità stabilite dalla legge.

Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.



92.3 *Consigliera di parità*

Le lavoratrici chiamate a rivestire la carica di Consiglieri Nazionali di Parità hanno diritto, per l'esercizio del loro mandato, a fruire di permessi non retribuiti nella misura stabilita dalla legge.

92.4 *Operazioni elettorali*

I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni medesime.

Per l'impegno assunto i lavoratori hanno diritto per i giorni festivi e quelli non lavorativi a quote retributive giornaliere aggiuntive rispetto al trattamento economico normalmente percepito ovvero a procedere al loro recupero con una giornata di riposo compensativo.

92.5 *Protezione civile*

Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. n. 613/1994, che siano impegnati in attività di soccorso e di assistenza, vengono garantiti, relativamente al periodo dell'effettivo impegno:

la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nel corso dell'anno;

il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

Art. 93 **ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

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

Ai fini del riconoscimento dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con specifica indicazione delle motivazioni a fondamento dell'aspettativa, con un preavviso di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta e la sua compatibilità con le esigenze tecnico produttive.

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



TITOLO XVIII TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Art. 94 TUTELE DELLA GENITORIALITÀ

94.1 *Obblighi e divieti connessi alla genitorialità*

L'inizio della tutela della genitorialità coincide con l'inizio della gravidanza.

Da tale momento il datore di lavoro:

non deve adibire la lavoratrice a mansioni pericolose, faticose o insalubri;

deve tener conto della condizione della lavoratrice in sede di valutazione dei rischi;

non deve adibire la lavoratrice al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sino al compimento di un anno di età del bambino;

non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente, a prestare lavoro nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 3 anni di età del bambino;

non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente, a prestare attività lavorativa nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 12 anni di età del bambino.

94.2 *Divieto di licenziamento*

È vietato il licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza, che si presume avvenuta 300 giorni prima della data presunta del parto, sino al compimento di un anno di età del bambino.

In ogni caso, è nullo il licenziamento originato dalla richiesta di fruizione del congedo parentale ovvero del congedo per malattia del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto al ripristino del rapporto sulla base della sola presentazione di idonea certificazione dalla quale risulti la sussistenza dello stato di gravidanza al momento del recesso.

È comunque ammessa la risoluzione del rapporto anche nel corso del periodo compreso tra l'inizio dello stato di gravidanza e il compimento del primo anno di età del bambino, in caso di:

licenziamento per giusta causa;

licenziamento per cessazione di attività aziendale;

scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;

in caso di appalto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta.

94.3 *Sospensione dal lavoro*

Salva l'ipotesi di sospensione dell'intera attività aziendale o dell'attività del reparto al quale è assegnata la lavoratrice, è vietato sospendere la medesima nel periodo protetto.

Il divieto di sospensione opera anche a favore del padre lavoratore che goda del congedo di paternità.



94.4 *Permessi per visite mediche*

Alle lavoratrici in gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.

Per godere dei permessi, le lavoratrici devono informare il datore di lavoro dello stato di gravidanza, mediante esibizione del certificato medico e, successivamente, produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.

Art. 95 **CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ**

95.1 *Nozione e disciplina*

La lavoratrice non può essere adibita al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto ovvero per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, allorché il parto avvenga oltre la data presunta del parto, nonché anche durante i 3 mesi successivi al parto, fermo restando quanto disposto al successivo comma.

Qualora la lavoratrice sia occupata in lavori che, in relazione all'avanzamento dello stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, la stessa lavoratrice non può essere adibita al lavoro nei 3 mesi precedenti alla data presunta del parto.

Durante il periodo di congedo di maternità obbligatoria la lavoratrice non può in contemporanea godere al suddetto periodo delle ferie e delle assenze che ad altro titolo eventualmente le spettano.

95.2 *Flessibilità del congedo di maternità*

La lavoratrice può, in alternativa a quanto previsto nel precedente comma 95.1, astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, 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 salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice può, in alternativa a quanto disposto al precedente comma, astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi al parto stesso, sempre a condizione che i professionisti del servizio sanitario asseverino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In forza del provvedimento della ASL, in caso di complicità della gravidanza, la lavoratrice viene interdetta dal lavoro fin dall'inizio della decorrenza del congedo di maternità.

Tale misura trova applicazione anche qualora le condizioni ambientali risultino pregiudizievoli per la salute della madre e del nascituro ovvero quando la madre sia addetta ad una attività faticosa ed insalubre. Sempre nel caso in cui le condizioni di lavoro risultino pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o del nascituro, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi successivamente al parto.

In caso di parto prematuro, ai 3 mesi di congedo *post partum* si aggiungono i giorni di congedo non fruiti prima dell'evento.



95.3 *Sospensione e differimento del congedo di maternità*

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, alla lavoratrice madre è riconosciuta, una sola volta per ogni figlio, la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità *post partum* in corso di fruizione e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. A tal fine, la lavoratrice deve produrre al datore di lavoro idonea certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.

La suddetta disposizione si applica anche in caso di adozione e di affidamento di un minore.

95.4 *Interruzione di gravidanza*

In caso di interruzione di gravidanza avvenuta antecedentemente il 180° giorno di gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il trattamento economico di malattia.

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza intervenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto a beneficiare del congedo di maternità e del relativo trattamento economico.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita ovvero durante lo stesso congedo di maternità, la lavoratrice può in qualunque momento riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 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.

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria è considerata, nei casi previsti dalla vigente normativa, a tutti gli effetti come malattia.

95.5 *Trattamento economico spettante durante il congedo di maternità*

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante alla lavoratrice per i giorni in cui avrebbe prestato servizio, compresa la gratifica natalizia ma escluse le ulteriori mensilità aggiuntive.

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

95.6 *Anzianità di servizio e progressione di carriera*

Il congedo di maternità deve essere computato nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

95.7 *Congedo di maternità nel caso di adozione e affidamento*

La lavoratrice che ha adottato un minore ha diritto al congedo di maternità per un periodo massimo di 5



mesi.

Il suddetto congedo deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della stessa lavoratrice ovvero può essere fruito, in caso di adozione internazionale, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ipotesi e ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di maternità può essere fruito dalla lavoratrice entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Allorquando inoltre la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.

Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito dalla lavoratrice, entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

Art. 96 **CONGEDO DI PATERNITÀ**

96.1 **Nozione**

Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

96.2 **Congedo di paternità obbligatorio**

Il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, ha diritto, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo. I suddetti giorni non sono frazionabili ad ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa. Il suddetto congedo è fruito dal lavoratore padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e in caso di morte perinatale del figlio.

Allorquando la lavoratrice non chieda il congedo, il lavoratore padre, adottivo o affidatario, ha diritto al congedo di paternità per un periodo massimo di 5 mesi che deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i suddetti primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia ovvero, in caso di adozione internazionale, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ultima ipotesi, ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di paternità può essere fruito entro 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, comunica, in forma scritta al datore di lavoro, i giorni in cui intende fruire del congedo con un anticipo non inferiore ai 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita sulla base della data presunta del parto. La suddetta comunicazione in forma scritta può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale.

Durante il periodo di congedo di paternità obbligatorio il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, non può in contemporanea godere al suddetto periodo delle ferie e delle assenze che ad altro titolo eventualmente gli spettano.



96.3 *Congedo di paternità alternativo*

Per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore in alternativa al congedo di maternità.

Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante le condizioni di legge per usufruire del congedo.

96.4 *Divieto di licenziamento durante il congedo di paternità*

Il lavoratore padre, che fruisce del congedo di paternità, non può essere licenziato per tutta la durata del congedo e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Nell'ipotesi di adozione e di affidamento nazionale, il suddetto divieto opera fino a 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ovvero opera, in caso di adozione e di affidamento internazionale, fin dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

L'eventuale licenziamento comminato in quest'arco temporale è nullo, salve le ipotesi previste di:

- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento per cessazione di attività aziendale;
- scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
- di esito negativo della prova;

Il lavoratore padre non può essere sospeso dal lavoro durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui egli è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il suddetto lavoratore non può altresì essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e s.m.i., fatta salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda.

Qualora durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, rassegni le dimissioni volontarie, lo stesso lavoratore ha diritto alle indennità previste dal presente CCNL per il licenziamento volontario e non è tenuto al preavviso.

96.5 *Trattamento economico spettante durante il congedo di paternità*

Il lavoratore padre ha diritto, per tutto il periodo sia del congedo obbligatorio che di quello alternativo, a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e corrisposta con le stesse modalità previste dalla normativa vigente e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Il suddetto periodo di congedo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.



96.6 *Anzianità di servizio e progressione di carriera durante il congedo di paternità*

Il congedo di paternità si computa nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

Art. 97 **DISPOSIZIONI GENERALI**

Il datore di lavoro può assumere, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo, personale con contratto di lavoro a tempo determinato o può utilizzare personale con contratto di lavoro temporaneo, anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo.

Nell'ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro delle aziende con meno di 20 dipendenti fruisce di uno sgravio contributivo del 50%; nel caso di utilizzazione di personale con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio ottenuto dalla stessa società di fornitura. Tale disposizione trova applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Art. 98 **CONGEDI PARENTALI**

98.1 *Nozione e contenuto*

Per congedo parentale si intende la facoltà, esercitabile in via alternativa dai genitori, di assentarsi dal lavoro, per ogni figlio, nei primi suoi 12 anni di vita.

Tale periodo di astensione è riconosciuto:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai due genitori non può eccedere i 10 mesi.

Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

98.2 *Modalità di godimento del congedo parentale*



Il congedo parentale può essere fruito su base mensile, giornaliera o oraria.

Ai fini del godimento del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

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

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore.

Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

98.3 *Trattamento economico spettante durante il congedo parentale*

Per i periodi di congedo parentale a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi non trasferibili, fino al 12° anno di vita del figlio, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di 1 mese fino al 6 anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

98.4 *Prolungamento del congedo parentale*

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in



situazione di gravità accertata, hanno diritto, nei primi 12 anni di vita del minore, al prolungamento del periodo di congedo parentale, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, a meno che non sia richiesta dai sanitari la presenza di un genitore. Il prolungamento del congedo spetta per un massimo di 3 anni, fruibile continuativamente o frazionatamente.

Per tutta la durata del congedo è riconosciuta una indennità economica pari al 30% della retribuzione.

98.5 *Genitori adottivi e affidatari*

I genitori adottivi e affidatari possono fruire del congedo parentale qualunque sia l'età del minore, entro il 12° anno successivo all'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età da parte del minore.

L'indennità di cui al precedente comma 98.3 è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art. 99 **RIPOSI / PERMESSI**

99.1 *Riposi / Permessi giornalieri della lavoratrice madre*

Alla lavoratrice madre spettano, durante il primo anno di vita del bambino, periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili durante la giornata, durante i quali la stessa lavoratrice ha diritto a uscire dall'azienda, dall'unità produttiva o dal reparto.

I suddetti riposi/permessi sono fruiti nella misura di 2 ore, qualora l'orario giornaliero sia pari o superiore alle 6 ore, ovvero a 1 ora, nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero sia inferiore a 6 ore.

Qualora la lavoratrice madre fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'azienda ovvero nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di esse, i periodi di riposo giornaliero sono di 30 minuti ciascuno.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al secondo periodo del presente comma possono essere utilizzate anche dal padre.

Il diritto ai riposi spetta anche al genitore adottivo o affidatario entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

I **riposi**/permessi in parola sono considerati lavorativi a tutti gli effetti **e, pertanto**, sono retribuiti come orario normale.

99.2 *Riposi giornalieri del lavoratore padre*

Il lavoratore padre ha diritto ai periodi di riposo giornaliero/**permessi** retribuiti:

nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma autonoma;

in caso di morte o di grave infermità della madre.

99.3 *Riposi e permessi per i figli con handicap grave*



Il lavoratore genitore di minore con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, può chiedere al datore di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui al precedente art. 99.2, di usufruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuite, da godere fino al compimento del 3 anno di vita del bambino.

In alternativa a quanto sopra disposto i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, accertata sempre ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, possono fruire, in alternativa tra loro e anche in maniera continuativa, di 3 giorni, al mese, di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa.

I suddetti riposi e permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

99.4 *Congedi per la malattia del figlio*

Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi, alternativamente, dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, non superiore a 6 anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, fino al compimento dell'8 anno di età. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino deve essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

Il congedo per malattia del figlio spetta, altresì, al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai precedenti primi due periodi.

Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente comma, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia le proprie generalità.

Ai periodi di congedo per malattia del figlio, di cui al presente comma, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

I periodi di congedo per la malattia del figlio, di cui ai precedenti primi due periodi, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.



TITOLO XIX TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI E LIMITI AI POTERI DATORIALI

Art. 100 **LIBERTÀ DI OPINIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**

100.1 ***Libertà di opinione***

Il lavoratore ha diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nel luogo di lavoro, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea (euro unitari), della Costituzione e delle norme di legge.

100.2 ***Diritto di critica***

Il lavoratore ha diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, purché siano rispettati i limiti della continenza e vi sia utilità sociale dell'informazione, senza pregiudizio per l'immagine e la posizione di mercato dell'azienda.

100.3 ***Whistleblowing***

Il *whistleblowing* consiste nella segnalazione da parte del lavoratore di condotte illecite che si verificano in ambito aziendale, per la tutela di interessi generali.

In tale ipotesi, il lavoratore è tenuto a utilizzare i canali di segnalazione interna presenti in azienda o, in mancanza, a far uso di strumenti di divulgazione consoni alle dimensioni dell'impresa e al contenuto della segnalazione; in ogni caso, il lavoratore deve osservare i principi di continenza sostanziale, relativi alla verità dei fatti segnalati e di continenza formale, che esclude l'uso di espressioni offensive o fuorvianti.

Art. 101 **DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE**

101.1 ***Principio di parità e di non discriminazione***

Tutti i lavoratori hanno diritto a godere di parità di trattamento e di non subire discriminazioni fondate sulla razza, sull'etnia, sulla religione, sulle opinioni personali, sull' handicap, sull' età, ovvero in ragione sia dell'orientamento sessuale sia dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive nonché in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. Tale diritto sussiste anche nella fase preassuntiva.

101.2 ***Unioni civili***

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni del presente contratto riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche a ognuna delle parti dell'unione civile.



101.3 **— Azioni positive**

Il datore di lavoro si impegna a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a promuovere l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

superare condizioni organizzative che possano provocare trattamenti differenziati in base al sesso, nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli ove esse sono sottorappresentate, e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

101.4 **— Tutela contro le discriminazioni religiose**

Nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive il datore di lavoro deve tener conto, nelle disposizioni di servizio, di eventuali necessità dei lavoratori derivanti dalle loro convinzioni etico-religiose.

101.5 **— Tutela contro le discriminazioni**

Il datore di lavoro non deve, ai sensi della legge n. 104/1992 e s.m.i. e del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici in relazione alla condizione sia di genitorialità sia di disabilità propria o di coloro ai quali essi prestano assistenza e cura.

101.6 **— Politiche inclusive e piano annuale di inclusione**

Il datore di lavoro, in ossequio a quanto stabilito dalla legge n. 104/1992 e s.m.i. nonché dalla legge n. 68/1999, si impegna ad adottare misure organizzative finalizzate alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili. A tal fine, il datore di lavoro predispose il piano annuale di inclusione, finalizzato a esaminare la compatibilità tra l'organizzazione aziendale e le opportunità di inserimento professionale e di crescita dei lavoratori disabili. Il piano annuale in questione viene trasmesso alle Rsa ove presenti, le quali possono promuovere un tavolo congiunto di discussione per approfondire le tematiche dell'inclusione e implementare eventualmente le azioni proposte dall'azienda.

Le parti promuovono l'adozione di uno statuto per la disabilità.



Art. 102 **TUTELA DELLA PRIVACY**

102.1 **Trattamento dei dati personali**

Per trattamento dei dati personali si intende qualsivoglia operazione, compiuta anche senza l'ausilio di processi automatizzati, relativa ai dati personali o insiemi di dati, come, a titolo d'esempio, la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione e la conservazione dei dati, nonché l'adattamento, la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso e la diffusione di essi.

Il datore di lavoro, nel rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati personali, deve evitare qualsiasi accesso non autorizzato o non necessario ai dati personali dei propri dipendenti, adottando adeguate misure organizzative.

In particolare, il datore di lavoro deve:

nominare il responsabile della protezione e del trattamento dei dati;

fornire adeguata informativa al lavoratore sulle misure adottate per la tutela della privacy e sui soggetti preposti ad assicurare la protezione dei dati;

acquisire il consenso esplicito del lavoratore interessato ai fini del trattamento dei dati, salvo i casi in cui la legge disponga diversamente;

garantire la portabilità dei dati, in conformità alla disciplina legale, nel caso in cui il lavoratore venga successivamente assunto da altra azienda.

In ogni caso, per la tutela della privacy nei luoghi di lavoro si rinvia alle prescrizioni del Regolamento dell'Unione Europea 679/2016, del D.Lgs. 196 del 2003 e ss. modifiche, del D. Lgs. 101/2018.

102.2 **Uso degli strumenti aziendali e privacy**

Gli strumenti di lavoro aziendali messi a disposizione del dipendente, quali ad esempio il computer, il telefono mobile e fisso, il servizio di posta elettronica e ogni altro strumento analogo, possono essere oggetto di controllo da parte del datore di lavoro a condizione che il lavoratore sia informato previamente sulle modalità di utilizzo di essi e sugli eventuali controlli.

In ogni caso, il controllo deve rispettare i principi di pertinenza e di non eccedenza.

L'utilizzo degli strumenti in questione per finalità diverse dall'esecuzione della prestazione lavorativa può dare luogo a responsabilità disciplinare, salvo i casi di necessità e urgenza o di espressa autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 103 **LIMITI AI POTERI E DOVERI DEL DATORE DI LAVORO**

103.1 **Principi generali**

Il datore di lavoro è titolare del potere direttivo, di controllo e disciplinare nei confronti del lavoratore da esercitarsi secondo le norme di legge, della contrattazione collettiva nonché in base ai canoni della correttezza e della buona fede.

Il datore di lavoro è tenuto a cooperare all'adempimento della prestazione lavorativa e deve rispettare la dignità e la personalità del lavoratore, riconoscendogli i diritti e le prerogative contemplati dalle fonti



normative e negoziali.

103.2 *Controlli sull'attività dei lavoratori*

Il datore di lavoro può utilizzare le guardie giurate soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti alla tutela del patrimonio aziendale.

Se il datore di lavoro si avvale di personale di vigilanza, egli è obbligato a comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale stesso.

103.3 *Visite personali di controllo*

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

103.4 *Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo*

I controlli a distanza sull'attività lavorativa sono regolati dall'art. 4 della legge n. 300/1970.

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori 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 o territoriali ovvero, in alternativa, il suddetto accordo può essere stipulato, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di controllo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa della sede centrale, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali.

Tale disposizione non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte con le modalità di cui sopra 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 in materia di protezione dei dati personali.



103.5 *Accertamenti sanitari*

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

103.6 *Divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore*

È fatto divieto al datore di lavoro di svolgere indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali del lavoratore e, più in generale, su fatti non rilevanti ai fini della sua attitudine professionale ad espletare le mansioni affidategli.

103.7 *Indumenti di lavoro*

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.



TITOLO XX SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 104 LE FINALITÀ E I PROTAGONISTI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

104.1 Finalità

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il presente Contratto si pone la finalità di ridurre il numero degli infortuni e delle malattie professionali occorse sui luoghi di lavoro, anche promuovendo nelle aziende l'adozione di *Modelli di Organizzazione e Gestione* della sicurezza sul lavoro (MOG) o *Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro* (SGSL) ex art. 30 D.lgs 9 aprile 2008, n.81 che, oltre a garantire maggiori livelli di prevenzione e protezione ai lavoratori, consentono alle aziende stesse di ottimizzare i relativi investimenti e ottenere l'efficacia esimente dai reati amministrativi in tema di salute e sicurezza ex d.lgs 231/2001.

104.2 Protagonisti

Il datore di lavoro riveste una posizione di garanzia in ordine all'adozione delle misure di sicurezza ed è responsabile della corretta osservanza delle stesse e del relativo controllo.

I lavoratori si attengono alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti per l'esecuzione del proprio lavoro conformemente alle direttive ricevute e dai quali gerarchicamente dipendono per lo svolgimento del loro lavoro.

I lavoratori sono comunque tenuti a salvaguardare la propria salute e sicurezza e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni.

Art. 105 FORMAZIONE DELL'IMPRENDITORE IN QUALITÀ DI DATORE DI LAVORO

Ferma restando la disciplina prevista dagli artt. 31 e 34 e dagli artt. 36 e 37 D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro in materia di sicurezza è tenuto a una formazione imprenditoriale specializzata, mediante la frequenza di corsi di formazione anche coerentemente alle modifiche intervenute ai sensi del decreto legge 146 del 21 ottobre 2021 convertito con modifiche in legge 17 dicembre 2021, n.215.

Art. 106 IDENTIFICAZIONE DEI GRUPPI DI LAVORATORI VULNERABILI: CAUTELE, MISURE, BUONE PRATICHE DI LAVORO

106.1 Buone pratiche e misure organizzative

Il datore di lavoro adotta procedure e misure specifiche adeguate agli standard e alle buone pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di eliminare alla fonte o, laddove non sia tecnicamente possibile, ridurre e contenere tutti i rischi anche emergenti per garantire l'integrità fisica, psicofisica e



morale dei suoi dipendenti.

Il lavoratore, specificatamente informato e formato, rispetta le misure organizzative e procedurali disposte dal datore di lavoro.

106.2 *Lavoratori vulnerabili*

Il datore di lavoro, nell'effettuare la valutazione dei rischi, identifica i lavoratori vulnerabili ossia i giovani, le donne gestanti, i lavoratori che non conoscono e parlano la lingua italiana, quelli di nuova assunzione, nonché i lavoratori con particolari disabilità.

106.3 *Lavoratori addetti ai videoterminali*

Ferma restando la normativa vigente in tema di lavoratori addetti ai videoterminali e in considerazione delle modalità di lavoro sempre più basate sull'utilizzo generalizzato dei dispositivi di connessione, i datori di lavoro assicurano le medesime tutele a tutti i lavoratori che in ogni caso utilizzano tali dispositivi.

Art. 107 *VALUTAZIONE DEL RISCHIO*

107.1 *I soggetti coinvolti*

Il datore del lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed il Medico Competente (MC), nei casi in cui sia prevista la sorveglianza sanitaria, nonché previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), effettua la valutazione di tutti i rischi correlati all'attività aziendale, inclusi i rischi per stress lavoro-correlato, e connessi alla tipologia contrattuale, sia relativi ai locali dell'azienda che a quelli presso cui vengono distaccati o in concreto operano i lavoratori.

Il lavoratore, informato ed adeguatamente formato sui rischi aziendali, si attiene alle misure di protezione, procedurali ed organizzative predisposte dal datore di lavoro. In particolare il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi contemplati nell'art. 20, del D.Lgs. n. 81/2008.

107.2 *Segnalazioni*

Il lavoratore comunica tempestivamente al proprio datore di lavoro o in alternativa al suo superiore gerarchico, dirigente o preposto, le anomalie che dovesse rilevare durante il lavoro, in particolare sul corretto funzionamento di impianti, macchinari ed attrezzature, sullo stato di conservazione e condizioni di utilizzo di sostanze nocive e pericolose, ed ogni altro evento che possa generare situazioni di pericolo compresi i mancati incidenti (near miss). La comunicazione sarà estesa anche al RLS.

107.3 *Il documento di valutazione dei rischi*

Il documento contenente la valutazione dei rischi è custodito presso la sede dell'unità produttiva aziendale e contiene tutte le indicazioni prescritte dal D. Lgs. n. 81/2008 e smi.

Il datore di lavoro redige il documento secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi



aziendali di prevenzione e protezione.

Art. 108 **MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG E MOGS)-
SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (SGSL)**

108.1 ***Importanza dell'adozione di MOG-SGSL***

Le Parti si danno atto dell'importanza dell'adozione e dell'efficace attuazione nelle aziende dei MOG-SGSL sia per la riduzione dei tassi di incidentalità, con il positivo sviluppo virtuoso della prevenzione partecipata, sia e per l'efficacia esimente dai reati connessi alla responsabilità amministrativa ex D.lgs.231/2001 in materia di osservanza delle norme di salute e sicurezza sul lavoro.

108.2 ***Caratteristiche del modello***

Il Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al D.Lgs. n. 231/2001, sarà adottato ed efficacemente attuato dalle aziende secondo quanto disposto dall'art. 30 del D.Lgs 81/08. Le piccole e medie imprese possono avvalersi delle indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, contenute nel documento approvato dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013 e recepite nel DM 13/2/2014. (MOGS)

Art. 109 **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (D.P.I.)**

109.1 ***Obblighi del datore di lavoro***

Il datore di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 77 del D.Lgs 81/08, sceglie e fornisce adeguati DPI sulla base della valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi o strumenti, aggiornandone la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione ed effettuando la prevista verifica sull'efficienza e la sostituzione in caso di malfunzionamento o inefficienza dello stesso DPI.

109.2 ***Obblighi del lavoratore***

Il lavoratore, in ottemperanza dell'art. 78 del D.Lgs 81/08, ha l'obbligo di sottoporsi al programma disposto dal datore di lavoro sull'utilizzo ed uso dei D.P.I., avendo cura di non apportare modifiche di propria iniziativa e segnalando eventualmente qualsiasi difetto o inconveniente riscontrato.

Art. 110 **FONDO PER LA SICUREZZA**

Il datore di lavoro è tenuto a investire, in interventi sulla salute e sicurezza in azienda, le somme



provenienti da sanzioni pecunarie irrogate ai lavoratori per le violazioni commesse in tale ambito. Tali risorse saranno utilizzate in aggiunta a quelle già destinate all'adempimento degli obblighi legali e contrattuali in materia di sicurezza, per ulteriori miglioramenti della prevenzione in azienda.

Art. 111 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

111.1 Numero di rappresentanti

In tutte le aziende o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Il numero minimo di rappresentanti per la sicurezza è così stabilito:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

111.2 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) esercita le competenze proprie del rappresentante per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nell'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e di un termine di preavviso non inferiore a due giorni, salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva di settore.

Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave o di quasi incidenti (near miss) di particolare gravità.

In tal caso l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico competente.

Il RLST riceve una formazione specifica di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

111.3 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) esplica la sua funzione in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende (porti, aeroporti, centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici, contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500) o cantieri (con almeno 30.000 uomini-giorno).

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

Art. 112 ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI



112.1 Elezione/designazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Nelle aziende o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno o può essere individuato per più aziende anche a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.

112.2 Aziende e unità produttive con più di 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda o, in mancanza, dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

112.3 Eleggibilità attiva e passiva

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato e determinato e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

112.4 Durata dell'incarico

La durata dell'incarico è di tre anni.

Art. 113 PERMESSI DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

Per l'espletamento dei compiti previsti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, ai RLS spettano permessi retribuiti nella seguente misura:

- 12 ore annue: aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue: aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue: aziende o unità produttive che occupano oltre 15 dipendenti.

Art. 114 FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

114.1 Diritto alla formazione

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nonché a una formazione aggiuntiva, preferibilmente di carattere tecnico-specifico.

114.2 Modalità della formazione e durata

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolge durante il normale orario di lavoro rispettando i contenuti minimi stabiliti dall'art. 37, c. 11, D. Lgs. n. 81/2008.



114.3 *Integrazione della durata della formazione*

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte modifiche o innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, deve prevedere un'integrazione della formazione.

Art. 115 **RIUNIONI PERIODICHE**

115.1 *Preavviso*

Le riunioni periodiche previste dall'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008 e quelle del riesame in caso di applicazione di MOG-SGSL, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

115.2 *Convocazione su impulso del Rappresentante per la sicurezza*

Il Rappresentante per la sicurezza richiede la convocazione della riunione periodica al presentarsi di motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Art. 116 **NANOMATERIALI/NANOPARTICELLE – TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE (ICT)**

116.1 *Valutazione del rischio e Principio di precauzione*

Il datore di lavoro, oltre alla normale valutazione dei rischi ordinari, emergenti e nuovi terrà in particolare considerazione anche quella dei rischi relativi ai nanomateriali/nanoparticelle, all'utilizzo delle ICT e alle nuove forme di "edilizia verde".

116.2 *Nanomateriali e ICT*

Il datore di lavoro:

valuta prioritariamente la possibilità di eliminare l'uso e la generazione di nanomateriali o la loro sostituzione con materiali e processi meno pericolosi; in mancanza, deve essere ridotta al minimo l'esposizione dei lavoratori mediante misure di prevenzione.

assicura l'applicazione del principio di precauzione riducendo al minimo la durata di esposizione e/o il numero delle persone esposte, che la concentrazione delle nanoparticelle.

Il datore di lavoro adotta specifiche azioni per la tutela dei lavoratori vulnerabili, quali i giovani lavoratori e le lavoratrici in fase di allattamento o gestanti.

Il datore di lavoro si impegna altresì ad evitare il rischio di isolamento professionale e sociale e adotta misure organizzative e preventive contro la dispersione lavorativa, in considerazione del fatto che l'attività potrebbe essere svolta in qualsiasi luogo. La sorveglianza sanitaria dovrà valutare come prevenire e ove già sviluppatasi, diagnosticare ed intervenire sull'insorgenza di malattie cardiovascolari, depressione e ansia, compromissione della logica e dei processi decisionali a lavoro, strettamente correlabili alla



solitudine lavorativa.

Art. 117 **BENESSERE PSICO FISICO E VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI**

Il datore di lavoro crea le condizioni di un sano ed adeguato ambiente psicosociale rispetto alle attività lavorative ed alle caratteristiche generiche e peculiari dei dipendenti, con particolare riguardo alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale, favorendo il miglioramento delle prestazioni, lo sviluppo del personale e la partecipazione dei lavoratori, al fine di perseguire uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale.

117.1 ***Promozione del lavoro nel rispetto dei valori fondamentali tutelati dalla normativa***

Sono recepiti integralmente i principi contenuti nell'Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, nella Convenzione 190 e nella Raccomandazione 206 OIL del 21 giugno 2019.

Nelle aziende è assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e deve essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore. A tal fine verrà agevolata la partecipazione dei lavoratori a specifici percorsi formativi.

In particolare, sono evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Il lavoratore segnala senza indugio al datore di lavoro o al soggetto individuato dalle specifiche procedure adottate, situazioni di disagio lavorativo e i casi sospetti o certi, di cui sia venuto a conoscenza o testimoniati, nel rispetto del principio di riservatezza.

Il datore di lavoro adotta misure adeguate nei confronti di colui o di coloro che hanno posto in essere comportamenti riconducibili a molestie e violenza sul luogo di lavoro.

117.2 ***Mobbing***

Il datore di lavoro, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possano causare costruttività organizzativa.

117.3 ***Stress lavoro correlato***

Il datore di lavoro deve astenersi da ogni iniziativa o comportamento che possa risultare pregiudizievole per il diritto alla salute del lavoratore e ha l'obbligo di valutare e gestire tutti i rischi per la salute e la sicurezza anche collegati allo stress da lavoro collegato.

Art. 118 **INVECCHIAMENTO ATTIVO**



118.1 *Gestione delle tematiche*

Al datore di lavoro è affidata la gestione delle tematiche inerenti l'invecchiamento attivo, la convivenza e il ricambio generazionale al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale.

118.2 *Valutazione e gestione dell'età*

Il datore di lavoro assicura la valutazione e la gestione delle risorse umane in prospettiva intergenerazionale per tutto l'arco della vita lavorativa, con particolare riguardo per le risorse che invecchiando presentano capacità funzionali, fisiche e sensoriali diminuite fisiologicamente.

A tal scopo il datore di lavoro si avvale di misure preventive, gestionali aziendali e politiche sociali nei luoghi di lavoro che tengano conto contestualmente delle differenze che derivano dall'appartenenza a generazioni diverse nello stesso luogo di lavoro in termini di esigenze, aspettative e culture diverse a parità di condizioni ed attività lavorative svolte.

118.3 *Misure preventive e politiche sociali*

Il datore di lavoro:

- assicura le misure preventive e proattive con giusto adeguamento delle mansioni lavorative;
- promuove attraverso il Medico Competente l'integrazione dei protocolli e strumenti della Sorveglianza Sanitaria in termini di invecchiamento;
- rafforza il controllo della sicurezza, valutando e riducendo i rischi correlati all'età attraverso l'adozione di misure per eliminare o ridurre al minimo i rischi per i lavoratori più anziani, riorganizzando gli orari, i turni notturni, i processi lavorativi e le relazioni verticali e orizzontali;
- promuove e garantisce la partecipazione consapevole anche nel ruolo dirigenziale senza pregiudizio alcuno per le risorse più anziane;
- fornisce DPI adeguati che tengano conto del fattore aging;
- assicura informazione e formazione professionale sui corretti stili di vita e sui rischi aggiuntivi e particolari a cui gli over 50 sono esposti con l'apprendimento permanente in caso di invecchiamento attivo sul lavoro.

Art. 119 **APPALTI - DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENZIALI- RLSSP**

119.1 *Campo d'applicazione*

Sono rischi interferenziali quelli derivanti dall'esecuzione di un contratto in appalto o subappalto d'opera o di somministrazione di cose, non specifici e diversi da quelli propri presenti nei luoghi di lavoro in cui si svolge l'attività lavorativa.

119.2 *Controllo dei rischi da interferenze*

In materia di prevenzione degli infortuni e malattie professionali correlati ai rischi interferenziali, il datore



di lavoro Committente si attiene a quanto previsto dall'art. 26 del D.lgs. 81/2008.

Resta a carico del datore di lavoro appaltatore la valutazione e la gestione dei rischi specifici propri dell'attività lavorativa appaltata o resa in contratto d'opera.

Il datore di lavoro appaltatore si attiene alle misure e procedure operative per la prevenzione e protezione dai rischi specifici e di emergenza, evacuazione ed antincendio di cui è stato informato dal Committente.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, c. 3., del D.lgs. 81/2008.

Art. 120 PREPOSTI

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare ai preposti:

- a) l'emolumento di cui al secondo capoverso del comma b) bis dell'art. 18 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e **che** è stabilito in ____.
- b) **una** copertura assicurativa per la tutela legale e per la responsabilità civile, per lo svolgimento degli obblighi di cui all'art. 19 del D.lgs. 9 aprile 2008.



TITOLO XXI RESPONSABILITA' SOCIALE

Art. 121 **RESPONSABILITÀ SOCIALE**

121.1 *Patto di responsabilità sociale aziendale*

A livello aziendale è predisposto il Patto di responsabilità sociale, di durata annua o pluriennale, volto a definire iniziative tese a sostenere e sviluppare la responsabilità sociale dell'impresa, con la individuazione dei tempi, delle modalità di realizzazione e del relativo monitoraggio.

121.2 *Il Codice Etico*

Il Patto di responsabilità sociale contiene il Codice Etico che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale e prevede l'adozione delle seguenti misure:

- rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro;
- sostegno e qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva;
- formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa;
- miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione;
- tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e del loro riciclo;
- tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari;
- attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.

121.3 *Monitoraggio*

Il Piano di responsabilità sociale e le iniziative concordate sono trasmessi all'Osservatorio nazionale paritetico, al fine di consentire l'opportuno monitoraggio.

121.4 *Osservatorio nazionale paritetico sulla responsabilità sociale*

Per il perseguimento delle finalità esposte, viene istituito l'Osservatorio responsabilità sociale d'impresa, composto in misura paritetica da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.

Le funzioni dell'Osservatorio riguardano, in particolare, il monitoraggio delle forme di agevolazione e/o incentivazione esistenti, a livello europeo, italiano, territoriale; la promozione di buone pratiche settoriali;



la valorizzazione di strumenti innovativi di welfare; lo stimolo di eventuali forme di partnership tra diverse aziende finalizzate ad individuare strumenti integrativi di welfare (ad esempio asili nido, voucher servizi, mobility management).

L'Osservatorio elabora relazioni periodiche e promuove iniziative pubbliche congiunte per la diffusione dei risultati.

Luca... *Rob...* *of Alpha* *...*



TITOLO XXII NORME FINALI

Art. 122 **CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

Al fine di contribuire alle spese sostenute dalle Parti stipulanti per la negoziazione, la stipulazione e la manutenzione costante del presente CCNL al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro sarà corrisposto, a carico di lavoratori e imprese, un contributo di assistenza contrattuale, denominato CO.AS.CO pari all'1% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311 (codice W475), da calcolarsi sulla paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'Azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1.

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

Il CO.AS.CO è riscosso direttamente dalle Confederazioni firmatarie, per le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni.



Parte speciale
SERVIZI FIDUCIARI


*Sezione
Settoriale*

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
DI LAVORO**
Servizi fiduciari

UN NUOVO MODELLO DI RELAZIONI SINDACALI

INDICE

PARTE SPECIALE Sezione Settoriale	3
Premessa	3
Trattamento Economico	4
Minimi tabellari	4
Scatti di anzianità	4
Divisore orario e giornaliero	4
Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo	4
Missioni e Rimborso Spese	5
Inquadramento professionale del personale	5
Declaratorie e articolazione dei livelli	6



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with a '2' above it.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti di Istituti e Aziende di
SERVIZI FIDUCIARI**

Servizi di sicurezza e controllo espletati da personale non armato

**PARTE SPECIALE
Sezione Settoriale**

Premessa

Le norme contenute nella presente Parte Speciale integrano, in considerazione delle peculiarità del settore ricompreso nel Campo di applicazione, le norme statuite nella Parte Generale, disciplinando nel dettaglio i seguenti istituti contrattuali:

- Trattamento economico - Minimi tabellari
- Scatti di anzianità
- Divisore orario e giornaliero
- Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo
- Missioni e Rimborsi Spese
- Inquadramento professionale del personale
- Declaratorie e articolazione dei livelli



3

Trattamento Economico

Minimi tabellari

Nella tabella che segue sono riportati i minimi tabellari associati a ciascuno dei livelli della classificazione unica.

Livello di inquadramento	MINIMI TABELLARI	
	Paga mensile dal 1-01-2024	Paga oraria
Quadri	1900	11
6	1820	10,5
5	1650	9,5
4	1560	9
3	1470	8,5
2	1385	8
1	1300	7,5
Transitori o di Ingresso	1210	7

N.B.:

gli importi dei minimi tabellari rappresentano la paga conglobata, comprensiva delle voci retributive non più in vigore (indennità di contingenza, E.d.r.)

Entro il primo quadrimestre di ogni anno successivo, le parti concorderanno la rivalutazione dei minimi tabellari sulla base dell'andamento dell'indice IPCA nell'anno precedente.

Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto a sei aumenti triennali per l'anzianità maturata nei singoli livelli di inquadramento.

L'importo dello scatto di anzianità è fissato in misura percentuale pari al **2%** del minimo tabellare mensile, come stabilito dall'art. 28 della Parte Generale del CCNL.

Divisore orario e giornaliero

Per la determinazione della retribuzione oraria il divisore è fissato in **173**;
per la determinazione della retribuzione giornaliera il divisore è fissato in **26**.

Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:



- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile;
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Tipologia della prestazione	maggiorazione
Straordinario feriale diurno:	
- fino 48a ora settimanale	25%
- dalla 49a ora	30%
Straordinario feriale notturno:	
Straordinario domenicale/festivo diurno	
Straordinario domenicale/festivo notturno	
Lavoro domenicale/festivo diurno	40%
Lavoro domenicale/festivo notturno	50%
Indennità sesto giorno	10%
Dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale, nel caso in cui il recupero del riposo avvenga entro il settimo giorno	30%
Dipendente chiamato a prestare la propria opera nel giorno di riposo settimanale, nel caso in cui il recupero del riposo avvenga dopo il settimo giorno	40%

Missioni e Rimborso Spese

Per giustificate e verificabili necessità di carattere transitorio e di breve durata, il lavoratore può essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro previste all'atto di assunzione o successivamente assegnate. Al lavoratore inviato temporaneamente in servizio in località diversa dalla provincia della sede di lavoro definita nella lettera di assunzione, o successivamente assegnata, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio. Al lavoratore inviato in missione, ove si renda necessario il suo pernottamento fuori sede, è dovuto oltre al rimborso delle spese di viaggio, quelle sostenute per il vitto e alloggio.

Inquadramento professionale del personale

L'articolazione professionale e l'inquadramento retributivo dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione della presente sezione avvengono sulla base del ruolo professionale e delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere. A tal fine le parti concordano e approvano il seguente quadro di classificazione, esemplificazione e articolazione nei livelli di professionalità che viene riportato in calce alla presente sezione.

In tale quadro, per ciascuna figura professionale sono indicati:

- denominazione della figura professionale;
- esemplificazioni dei ruoli e mansioni;




5




- l'articolazione della figura professionale nei livelli di professionalità;

In caso di articolazione di una figura su più livelli di professionalità, si intende che uno stesso ruolo professionale può essere svolto a un diverso e crescente grado di competenza, responsabilità e autonomia.

Declaratorie e articolazione dei livelli

In coerenza con i criteri di professionalità di cui innanzi, sono definite le seguenti declaratorie che descrivono la scala classificatoria crescente dei livelli di professionalità:

LIVELLO TRANSITORIO

In questo livello Transitorio (di ingresso) sono inquadrati gli *uscieri e categorie assimilate*, di cui al livello successivo, all'atto dell'assunzione.

L'avanzamento al livello successivo avviene dopo un periodo massimo di 12-24 mesi di effettivo servizio, quale parametro temporale ritenuto congruo per dimostrare costanza e per acquisire know-how professionale ovvero per permettere al coordinatore di valutare performance e soft e hard skills del collaboratore.

LIVELLO 1

Al lavoratore inquadrato nel seguente livello è richiesto di:

- possedere conoscenze di base, finalizzate a eseguire un semplice compito in sequenze diversificate;
- essere consapevole del ruolo e partecipare ai processi;
- avere la capacità di saper collaborare, con orientamento al risultato;
- essere in grado di utilizzare saperi, materiali e strumenti per eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando, sotto supervisione, la conformità delle attività svolte;
- operare in un contesto stabile, noto e strutturato con un numero limitato di situazioni diversificate.

In questo livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Uscieri e professioni assimilate** dopo il periodo di inquadramento nel livello di ingresso transitorio.

Esempi di ruolo:

- *uscieri*: soggetto adibito all'accoglienza clienti o visitatori presso imprese od organizzazioni, indirizzandoli verso gli uffici di destinazione e fornendo loro indicazioni;
- *portiere fiduciario*: soggetto impiegato in ambito di grandi reti/strutture/aziende commerciali, industriali e logistiche con attività di receptionist, controllo flusso visitatori e residenti, monitoraggio impianti tecnologici, presidio aree etc;
- *uscieri di ufficio*: soggetto adibito alla ricezione e distribuzione di documenti, materiali e pacchi fra gli uffici o all'esterno;
- *addetto alla gestione di flussi di veicoli*: soggetto impiegato al controllo accessi e la gestione delle uscite dei veicoli all'interno di stabili, edifici ed aree attrezzate al parcheggio;

- **Operatori (neoassunti) addetti ai servizi di custodia e controllo**

Esempi di ruolo:

- *assistente fiduciario*: soggetto impiegato al fianco di personalità del mondo dello spettacolo, industriale, commerciale e politico. Accompagna il soggetto nelle proprie trasferte lavorative e/o private, anche all'estero e per periodi anche continuativi di lunga durata. Svolge l'attività di assistente



personale del soggetto e lo supporta in tutte le attività di segreteria, di accompagnamento ivi compresa la guida delle autovetture, le operazioni di prenotazione di viaggi, mezzi di trasporto, hotel e quant'altro. Effettua bonifiche delle aree di permanenza del soggetto e verifica che gli accordi contrattuali (rider tecnici) vengano rispettati per ogni singolo punto. Effettua un'operazione di filtraggio degli appuntamenti e degli ospiti e coadiuva l'eventuale assistente personale nella gestione dell'agenda di lavoro;

- *addetto all'assistenza, al controllo e alle attività di safety in occasione di manifestazioni ed eventi:* soggetto adibito ad attività di stewarding e nell'attività di accoglienza e gestione del pubblico ed in tutte quelle non normate per cui sia previsto l'impiego di Addetto ai Servizi di Controllo, nell'ambito delle manifestazioni sportive, nelle attività di pubblico spettacolo ed intrattenimento;

- *addetto all'attività di controllo degli accessi:* soggetto impiegato al presidio degli ingressi, alla verifica dell'eventuale possesso del titolo di accesso qualora previsto e registrazione ingressi entrate ed uscite;

- *addetto alla regolazione del flusso di persone:* soggetto adibito alla regolamentazione dei flussi, al controllo sommario visivo delle persone volto ad individuare l'introduzione di sostanze pericolose;

- *addetto alla regolazione del flusso merci:* soggetto impiegato al controllo del regolare flusso delle merci in entrata e uscita;

- *addetto alle attività ausiliarie alla viabilità e fruizione dei parcheggi:* soggetto adibito al monitoraggio dell'area di parcheggio affidatagli, con vigilanza, verifica, controllo e aggiornamento sull'occupazione dei parcheggi;

- *addetto all'attività di prevenzione e di primo intervento antincendio:* soggetto impiegato alle attività di controllo regolare e di sorveglianza nei luoghi di lavoro, finalizzate ad accertare l'efficienza delle misure di sicurezza antincendio e di primo intervento in caso di emergenza fino all'arrivo del Soccorso pubblico e, in caso di evacuazione, di ausilio alle persone presenti nel raggiungimento del luogo sicuro essendo in possesso di apposito Attestato di formazione.

● **Centralinisti neoassunti**

Esempi di ruolo:

- *centralinista telefonico:* soggetto impiegato all'utilizzo e gestione dei centralini telefonici;

- *operatore di commutazione telefonica:* soggetto adibito allo smistamento delle chiamate verso le persone o verso gli uffici;

- *addetto ai servizi di call center:* soggetto impiegato in attività di fornitura di informazioni, assistenza tecnica e supporto commerciale a clienti attuali e potenziali;

- *addetto alle attività di reception, di gestione dei centralini telefonici, di front desk e della corrispondenza:* soggetto adibito all'accoglienza di visitatori o clienti.

LIVELLO 2

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di risolvere problemi e di cooperare in modalità multitasking;

- essere in grado di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi e provvedere così al conseguimento degli obiettivi;

- avere la competenza di assicurare la conformità dei risultati e di individuare le modalità di realizzazione più adeguate, essere in grado di coordinare e di integrare le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo, in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.

- operare in un contesto stabile ma caratterizzato anche da situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.

Nel Presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Operatori addetti ai servizi di custodia e controllo** dopo 3-5 anni dall'assunzione;
- **Centralinisti** di cui al precedente livello dopo 3-5 anni dall'assunzione;

LIVELLO 3

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di analizzare, valutare, comunicare e gestire le criticità;
- essere in grado di applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo al fine di garantire, anche attraverso soluzioni tecniche non convenzionali, la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse;
- essere in grado di identificare e programmare interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo,
- operare in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisi.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Addetti agli affari generali all'atto dell'assunzione**

Esempi di ruolo:

- *personale di segreteria addetto alle attività amministrative;*
- *assistente amministrativo;*
- *coadiutore amministrativo;*
- *impiegato addetto alla redazione di capitolati tecnici;*
- *addetto all'attività di gestione degli incassi e riscossione.*

Soggetti adibiti all'attivazione, all'esecuzione e al supporto dei singoli aspetti delle procedure di pianificazione, progettazione, amministrazione e gestione di un'impresa o di un'organizzazione, provvedendo alla predisposizione e redazione di atti, provvedimenti amministrativi e verbali.

- **Tecnici della produzione di servizi all'atto dell'assunzione**

- *referente tecnico-operativo per i rapporti con il committente;*
- *addetto ufficio Audit: soggetto impiegato nell'attuazione di procedure, regolamenti e tecnologie proprie per gestire, controllare, organizzare e garantire l'efficienza e la corretta erogazione dei servizi, verificando la qualità dei servizi offerti.*

LIVELLO 4 (COORDINATORI)

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in grado di sintetizzare, di negoziare, di motivare e di progettare;
- avere le competenze e le capacità di trasferire in contesti lavorativi diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili;
- essere capace di attivarsi per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali;
- avere la capacità di presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione;
- operare in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Addetti agli affari generali con responsabilità di coordinamento**

Esempi di ruolo:

- *coordinatore ufficio amministrativo;*
- *coordinatore di area con compiti di pianificazione;*

- **Tecnici della produzione di servizi con responsabilità di coordinamento**

Esempi di ruolo:

- *coordinatore ufficio tecnico;*
- *coordinatore ufficio Audit;*

- *coordinatore delle attività di customer care.*

LIVELLO 5 (RESPONSABILI)

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- avere la capacità di gestire reti relazionali e interazioni sociali complesse, pianificare in una visione sistemica;
- essere in grado di integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo;
- ideare e attuare nuove attività e procedure;
- avere la competenza di governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note, soggetto a innovazione.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Addetti agli affari generali con responsabilità di tipo amministrativo**

Esempio di ruolo:

- *Responsabile amministrativo:* soggetto preposto all'amministrazione, contabilità, stesura di contratti di fornitura;
- *Responsabile di bilancio:* soggetto competente alla stesura del Bilancio preventivo e consuntivo, del budget, effettuando i controlli contabili e di tesoreria;
- *Responsabile delle risorse umane:* soggetto adibito all'elaborazione e gestione delle politiche nell'ambito delle risorse umane, curando la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, nonché assicurando una corretta amministrazione del personale, approvando le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle previsioni di spesa concordate.

Tecnici della produzione di servizi con specifiche responsabilità

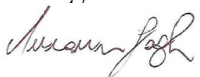
Esempi di ruolo:

- *Responsabile Uffici tecnici-operativi:* soggetto adibito all'esercizio con autonoma gestione della progettazione e dell'esecuzione delle attività tecniche, ivi compresi i rifacimenti, le manutenzioni ordinarie e straordinarie dei fabbricati aziendali, degli impianti e delle attrezzature, assicurando che le protezioni di sicurezza dell'Istituto siano conformi alle disposizioni legali ed alle norme di buona tecnica;
- *Responsabile alla predisposizione di gestione delle turnazioni di servizio;*
- *Responsabile Ufficio Audit:* soggetto con compiti di coordinamento del team di lavoro e di espletamento delle attività di monitoraggio previste in materia di autocontrollo ovvero di eventuali certificazioni e/o ai sensi della norma 231.
- *Security Advisor:* soggetto adibito alla pianificazione della turnazione e gestione delle risorse umane nelle fasi di instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro nonché al monitoraggio dello stato di soddisfazione del cliente.

LIVELLO 6

Al lavoratore inquadrato nel presente livello è richiesto di:

- essere in possesso di competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda, svolgere con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione e controllo dei relativi sottoposti;
- avere la capacità di operare con specifica delega di poteri e di firma per i settori affidati, gestendo le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicurare l'efficienza e i risultati



dell'intera area di competenza;

- essere in grado di ricercare e creare in una dimensione strategica ed evolutiva;
- essere capace di concepire nuove conoscenze, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie a intercettare e rispondere alla domanda di innovazione;
- avere la competenza di promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti, in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.

Nel presente livello sono inquadrati i lavoratori che ricoprono le seguenti figure professionali:

- **Responsabili dell'area affari generali con funzioni direttive e con elevato grado di responsabilità e autonomia**
- **Responsabili Tecnici con funzioni di direzione e con elevato grado di responsabilità e autonomia**

- *Responsabile supervisore di area e/o territorio con più di 150 addetti;*

- *Security Manager: soggetto in grado di pianificare e redigere protocolli e procedure di sicurezza, partecipando ai Comitati ed alle Commissioni all'uopo istituite per la redazione del piano operativo di sicurezza; dialoga con l'R.S.P.P. al fine di armonizzare il comparto security con quello safety e garantire la sicurezza degli uomini in campo ovvero dei clienti, spettatori e fruitori delle aree sorvegliate in generale.*

LIVELLO QUADRI

È riconosciuta la qualifica di *Quadro* ai lavoratori che operano con carattere continuativo e con precipue autonomie, responsabilità, competenze e deleghe, con funzioni direttive di rilevante importanza ai fini dello sviluppo ed attuazione degli obiettivi dell'impresa ovvero con responsabilità generale dell'organizzazione aziendale.

Fermo restando quanto statuito all'art. 18 Parte Generale, al lavoratore cui è attribuita la qualifica di *Quadro* è corrisposta l'indennità di funzione pari a 100 euro mensili.



Parte Datoriale

F.I.S.A.P.I.



FED.I.M.I.



Parte Lavoratori

FISALP-CONFSAL



CONF.S.A.L.

