CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE E STUDI DI AMMINISTRAZIONE CONDOMINIALE E/O DI SERVIZI INTEGRATI ALLA PROPRIETA' IMMOBILIARE

TRIENNIO ECONOMICO E NORMATIVO: DAL 1°GIUGNO 2026 AL 31° MAGGIO 2029 - CODICE CONTRATTO H405

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

INDICE

PREMESSA

CAPITOLO I - DISPOSIZIONI INIZIALI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 10

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE 10

Art. 2 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE 10

Art. 3 RIMANDO DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI 10

Art. 4 SCHEMA CONTRATTUALE 11

Art. 5 DECORRENZA E DURATA CONTRATTUALE 11

Art. 6 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 11

CAPITOLO II - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI 16

Art. 7 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 16

Art. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E PROCEDURA DI RINNOVO 16

Art. 9 DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NAZIONALE 17

Art. 10 SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE 17

Art. 11 PROCEDURE PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 18

Art. 12 BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO 19

Art. 13 MATERIE DELEGATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 19

Art. 14 GESTIONE DEI CONFLITTI 21

Art. 15 DIRITTO DI SCIOPERO 22

Art. 16 RAPPRESENTANZE SINDACALI 22

Art. 17 COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (R.S.A.) 23

Art. 18 PROCEDURA DI COSTITUZIONE E DESIGNAZIONE DEI COMPONENTI LE R.S.A. 23

Art. 19 COMPITI DELLE R.S.A. 23

Art. 20 NUMERO DEI DIRIGENTI DELLA R.S.A. E PERMESSI RETRIBUITI 23

Art. 21 PERMESSI NON RETRIBUITI DEI DIRIGENTI SINDACALI 24

Art. 22 ASSEMBLEA SINDACALE 24

Art. 23 REFERENDUM 25

Art. 24 DIRITTO DI AFFISSIONE DEI DIRIGENTI SINDACALI 25

Art. 25 LOCALI DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI. 25

Art. 26 TRATTENUTE SINDACALI 26

Art. 27 REVOCA DELLA DELEGA SINDACALE 26

Art. 28 TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE 26

Art. 29 LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE 26

CAPITOLO III - DIRITTI INDIVIDUALI DEI LAVORATORI E CONTRASTO A TUTTE LE TIPOLOGIE DI DISCRIMINIZIONE 27

Art. 30 LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI 27

Art. 31 LOTTA ALLE MOLESTIE E BUONE AZIONI 27

Art. 32 POLITICHE INCLUSIVE 28

Art. 33 TUTELA DELLA PRIVACY 28

Art. 34 TUTELA DELLE CONDOTTE PERSONALI 28

Art. 35 AZIONI DI MONITORAGGIO DELLE CONDOTTE DEI LAVORATORI 28

Art. 36 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LE CONTROVERSIE 29

Art. 37 COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE 29

Art. 38 RINUNZIE E TRANSAZIONI 30

Art. 39 COMMISSIONE PER LE CONTROVERSIE INTERPRETATIVE 31

Art. 40 COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ 31

CAPITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E VARIE TIPOLOGIE CONTRATTUALI 31

Art. 41 ASSUNZIONE DEI LAVORATORI 32

Art. 42 PERIODO DI PROVA DEI LAVORATORI 33

Art. 43 MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO 34

Art. 44 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 35

Art. 45	PERIODO DI PROVA	35
Art. 46	RECESSO E RISOLUZIONE ANTE-TEMPUS	35
Art. 47	CASI DI DIVIETO DI ASSUNZIONE A TERMINE	36
Art. 48	DURATA MASSIMA DEL PRIMO CONTRATTO	37
Art. 49	CAUSALI PER I CONTRATTI SUPERIORI AI 12 MESI	37
Art. 50	RINNOVI E LIMITE TEMPORALE	38
Art. 51	DEROGA LEGALE AL LIMITE MASSIMO DI DURATA	38
Art. 52	PERCENTUALE MASSIMA DI CONTRATTI A TERMINE	38
Art. 53	ESENZIONI DAI VINCOLI DI CONTINGENTAMENTO	39
Art. 54	PROROGHE E DURATA MASSIMA DEI RAPPORTI	39
Art. 55	INTERVALLI TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO	40
Art. 56	PROSECUZIONE DI FATTO DOPO LA SCADENZA	40
Art. 57	FERIE ANNUALI	40
Art. 58	PARITÀ DI TRATTAMENTO	40
Art. 59	DIRITTO DI PRECEDENZA NELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO	41
Art. 60	INFORMATIVA SUI CONTRATTI A TERMINE	41
Art. 61	FORMAZIONE	42
Art. 62	LAVORO A TEMPO PARZIALE	42
Art. 63	FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO	42
Art. 64	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	42
Art. 65	CLAUSOLE ELASTICHE	43
Art. 66	LAVORO SUPPLEMENTARE	43
Art. 67	LAVORO STRAORDINARIO NEL TEMPO PARZIALE	44
Art. 68	DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO	44
Art. 69	PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO	44
Art. 70	TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA	44
Art. 71	TUTELE PER IL LAVORATORE	46
Art. 72	INFORMAZIONI SINDACALI	46
Art. 73	DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE	46
Art. 74	VARIE TIPOLOGIE DI LAVORO INTERMITTENTE	47
Art. 75	LAVORATORI DI ETÀ INFERIORE AI 24 ANNI E SUPERIORE AI 55 ANNI	47
Art. 76	LAVORATORI DI ETÀ COMPRESA TRA I 24 E I 55 ANNI	47
Art. 77	DIVIETO DI STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	48
Art. 78	FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE	48
Art. 79	DURATA DI LAVORO DEL CONTRATTO INTERMITTENTE	49
Art. 80	RETRIBUZIONE E INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ	49
Art. 81	PARITÀ DI TRATTAMENTO	49
Art. 82	INFORMATIVA	49
Art. 83	COMPUTO DEI LAVORATORI INTERMITTENTI	50
Art. 84	DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE	50
Art. 85	OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE	50
Art. 86	INCENTIVAZIONE ALL'UTILIZZO DEL LAVORO AGILE	50
Art. 87	ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO	50
Art. 88	CONTENUTO E FORMA DELL'ACCORDO DEL LAVORO AGILE	51
Art. 89	PRIORITÀ NELLE RICHIESTE DI ACCESSO	51
Art. 90	TUTELE DURANTE LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE IL LAVORO AGILE	52
Art. 91	RECESSO E PREAVVISO	52
Art. 92	LUOGO DI LAVORO	53
Art. 93	ORARIO DI LAVORO	53
Art. 94	REPERIBILITÀ DEL LAVORATORE	54
Art. 95	DOTAZIONE STRUMENTALE	54
Art. 96	PRIVACY	55

Art. 97 DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE 55
Art. 98 FORMAZIONE DEL LAVORATORE AGILE 55
Art. 99 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO 55
Art. 100 OBBLIGHI DEL LAVORATORE 56
Art. 101 POTERE DI CONTROLLO E POTERE DISCIPLINARE 56
Art. 102 PARITÀ DI TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO 57
Art. 103 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO 57
Art. 104 INFORTUNIO DI LAVORO IN ITINERE DEL LAVORATORE AGILE 58
Art. 105 MALATTIE PROFESSIONALI DEL LAVORATORE AGILE 58
Art. 106 DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI 58
Art. 107 MONITORAGGIO 58
Art. 108 DELEGA ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 59
Art. 109 TELELAVORO 59
Art. 110 MODALITÀ DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE 59
Art. 111 SALUTE E SICUREZZA 60
Art. 112 FORMAZIONE DEL TELELAVORATORE 60
Art. 113 DIRITTI SINDACALI DEL TELELAVORATORE 60
Art. 114 CONTROLLI A DISTANZA 60
Art. 115 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO 60
Art. 116 FORMA E DURATA MINIMA DEL CONTRATTO 61
Art. 117 LIMITI NUMERICI 61
Art. 118 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA 62
Art. 119 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 63
Art. 120 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA 66
Art. 121 DISCIPLINA DEL RAPPORTO 67
Art. 122 PERIODO DI PROVA 67
Art. 123 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO 68
Art. 124 DOVERI DELL'APPRENDISTA 68
Art. 125 TRATTAMENTO NORMATIVO 68
Art. 126 LIVELLI D'INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO 69
Art. 127 MALATTIA ED INFORTUNIO DELL'APPRENDISTA 69
Art. 128 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE 69
Art. 129 RINVIO ALLA LEGGE 70
Art. 130 LAVORATORI DISCONTINUI 70
Art. 131 REPERIBILITÀ 70
Art. 132 CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE 71
CAPITOLO V - ORARIO DI LAVORO, FERIE, PERMESSI E CONGEDI 75
Art. 133 NORMALE ORARIO DI LAVORO 75
Art. 134 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO 75
Art. 135 BANCA DELLE ORE 76
Art. 136 MODALITÀ DI FRUIZIONE 76
Art. 137 RIPOSI SETTIMANALI, FESTIVITÀ E RIPOSI RETRIBUITI 77
Art. 138 PERMESSI RETRIBUITI E R.O.L. 77
Art. 139 FERIE 77
Art. 140 ASSENZE PER FORZA MAGGIORE 78
Art. 141 TRASFERTE/MISSIONI 78
Art. 142 TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE 79
Art. 143 DISTACCO 80
Art. 144 LAVORO FESTIVO 80
Art. 145 BENEFICIARI DEL DIRITTO ALLO STUDIO 80
Art. 146 MONTE ORE AZIENDALE DEI PERMESSI DI STUDIO 81

Art. 147 MONTE ORE INDIVIDUALE DEI PERMESSI DI STUDIO 81
Art. 148 CONTINGENTAMENTO 81
Art. 149 LAVORATORI STUDENTI 82
Art. 150 FORMALITÀ PER LA RICHIESTA E DOCUMENTAZIONE 82
Art. 151 CONGEDO MATRIMONIALE 82
Art. 152 DECORRENZA DEL CONGEDO 82
Art. 153 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA 82
Art. 154 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE 83
Art. 155 PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ 83
Art. 156 ALTRI PERMESSI RETRIBUITI 84
Art. 157 PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO 84
Art. 158 PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I. 84
Art. 159 PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI FAMILIARI CON DISABILITÀ 85
Art. 160 CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO 85
Art. 161 DISPOSIZIONI SPECIALI 86
Art. 162 PERMESSI PER GRAVI CALAMITÀ 86
Art. 163 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI 86
Art. 164 DURATA 87
Art. 165 CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO 87
Art. 166 LIMITI ALLA CONCESSIONE 88
Art. 167 RIENTRO IN SERVIZIO 88
Art. 168 CONGEDO PER TOSSICODIPEDENZA 88
Art. 169 CARICHE PUBBLICHE 89
Art. 170 AMMINISTRAZIONI LOCALI 89
Art. 171 OPERAZIONI ELETTORALI 89
Art. 172 PROTEZIONE CIVILE 89
Art. 173 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA 89
Art. 174 CONGEDO DI MATERNITÀ 90
Art. 175 ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PATERNITÀ 91
Art. 176 CONGEDI PARENTALI 91
Art. 177 RIPOSI GIORNALIERI 91
Art. 178 CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO 92
Art. 179 PART-TIME DOPO LA GRAVIDANZA 92
CAPITOLO VI – RETRIBUZIONE, MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ VARIE 93
Art. 180 DETERMINAZIONE DEL MINIMO TABELLARE 93
Art. 181 TREDICESIMA MENSILITÀ 93
Art. 182 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 93
Art. 183 PREMIO DI RISULTATO 94
Art. 184 UNA TANTUM 94
Art. 185 SCATTI DI ANZIANITÀ 95
Art. 186 LAVORO STRAORDINARIO 95
Art. 187 LAVORO NOTTURNO 96
Art. 188 INDENNITÀ VARIE 96
CAPITOLO VII - DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO DEL LAVORATORE 97
Art. 189 MALATTIA 97
Art. 190 OBBLIGHI DEL LAVORATORE 97
Art. 191 PERIODO DI COMPORTO 98
Art. 192 MALATTIE ONCOLOGICHE 98
Art. 193 TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA 99
Art. 194 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA 99
Art. 195 CESSIONE DI FERIE PER MALATTIA 100
Art. 196 INFORTUNIO 101

Art. 197 RINVIO ALLE LEGGI 101
CAPITOLO VIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA 101
Art. 198 SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE 101
Art. 199 ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08 E S.M.I. 102
Art. 200 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE 102
Art. 201 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA 102
Art. 202 ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEI RLS AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI 103
Art. 203 RLS AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI 103
Art. 204 ELEGGIBILITÀ ATTIVA E PASSIVA 103
Art. 205 DURATA DELL'INCARICO 103
Art. 206 PERMESSI RLS 103
Art. 207 FORMAZIONE RLS 103
Art. 208 CONTENUTI E DURATA DELLA FORMAZIONE RLS 103
Art. 209 FORMAZIONE INTEGRATIVA IN CASO DI INNOVAZIONE 104
Art. 210 RIUNIONI PERIODICHE 104
Art. 211 LAVORATORI ADDETTI AI VIDEOTERMINALI 104
Art. 212 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE 105
Art. 213 MOBBING 105
Art. 214 STRESS LAVORO CORRELATO 105
Art. 215 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST) 105
Art. 216 COMPETENZE DEL RLST 105
Art. 217 DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DELLA FORMAZIONE DEL RLST 106
Art. 218 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO 107
Art. 219 PREPOSTO 107
CAPITOLO IX - NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 108
Art. 220 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 108
Art. 221 PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO 112
Art. 222 SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE 113
Art. 223 PREAVVISO 114
Art. 224 ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA 115
Art. 225 PREAVVISO ATTIVO 115
Art. 226 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 116
Art. 227 RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 116
Art. 228 CORRESPONSIONE DEL TFR 117
Art. 229 MORTE DEL LAVORATORE 118
CAPITOLO X – ENTI BILATERALI E DISPOSIZIONI FINALI 118
Art. 230 BILATERALITÀ 118
Art. 231 ENTE BILATERALE NAZIONALE 119
Art. 232 ENTI BILATERALI TERRITORIALI 120
Art. 233 COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE 120
Art. 234 COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE 121
Art. 235 FUNZIONAMENTO EPABIC 122
Art. 236 FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE EPABIC 122
Art. 237 FINANZIAMENTO ENTI TERRITORIALI 122
Art. 238 FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA CONTRATTUALE 123
Art. 239 FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA 123
Art. 240 WELFARE CONTRATTUALE 123
Art. 241 ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE OPN ITALIA LAVORO 124
Art. 242 DIVULGAZIONE DEL CONTRATTO 124
Art. 243 CO.AS.CO - CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE 124
Art. 244 RINVII 125
ALLEGATO A- MINIMI TABELLARI 125

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

L'anno 2026 il giorno, 01 del mese di giugno, in Roma, presso la sede della CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, sita in Piazza Delle Muse, n. 8, si sono costituite le seguenti Parti sociali:

Federazione Nazionale Amministratori Condomini-CNL, rappresentata dal Presidente Salvatore Avanzato;

CNL - Confederazione Nazionale del Lavoro, rappresentata dal Presidente Michele Antonio Eramo

E

CIU Unionquadri, rappresentata dalla Presidente Nazionale Gabriella Ancora

Le parti ritengono necessario tutelare il potere di acquisto dei lavoratori e allo stesso tempo favorire la crescita e lo sviluppo delle imprese e convengono al rinnovo del CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE E STUDI DI AMMINISTRAZIONE CONDOMINIALE E/O DI SERVIZI INTEGRATI ALLA PROPRIETA' IMMOBILIARE scaduto il 30 settembre 2024, con codice Cnel per flusso Uniemens: H405

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PREMESSA

Al giorno d'oggi occuparsi dei tanti aspetti legati alla manutenzione e alla contabilità di una proprietà immobiliare richiede un enorme impegno. Per le persone che vivono o lavorano all'interno di edifici composti da più unità il ruolo di facilitatore viene svolto in tal senso dall'amministratore di condominio, che può rivelarsi cruciale non solo nel disbrigo delle pratiche burocratiche, bensì anche nella gestione ottimale di ogni stabile.

Il presente contratto garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale. Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere un'occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel settore degli studi di amministrazione condominiale e/o di servizi integrati alla proprietà immobiliare a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi e della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore.

Ciò rende attuale una visione più conforme alle necessità produttive del mondo lavorativo come un elemento importante della stessa innovazione del nostro sistema produttivo.

Attraverso la stipula del presente CCNL le Parti hanno inteso dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento, fornendo un riferimento contrattuale ai datori di lavoro ed ai lavoratori del settore, individuandone le criticità e ricercando soluzioni innovative che possano contribuire alla valorizzazione delle relative figure professionali, alla creazione di nuovi posti di lavoro ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le parti, nel riconoscere la specificità dell'attività imprenditoriale e del sistema di relazioni sindacali nel settore degli studi di amministrazione condominiale e/o di servizi integrati alla proprietà immobiliare, attribuiscono all'esperienza delle relazioni sindacali e della bilateralità maturata nel comparto, una fondamentale funzione per lo sviluppo del settore dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale.

Le parti ritengono necessario lanciare un nuovo modello di relazioni industriali, attraverso un nuovo schema di relazioni sindacali che aiuti lo sviluppo, contribuisca a risolvere le difficoltà di aree e settori specifici, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle piccole e medie imprese, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Le parti, in considerazione dell'evoluzione costante delle professioni e del mercato del lavoro, anche alla luce dell'impatto della digitalizzazione, considerati gli sviluppi del processo di modernizzazione del quadro giuridico e istituzionale di riferimento e di inclusione operato dalle parti firmatarie a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadiscono l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro e delle professioni e dei relativi profili professionali per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.

Proprio per questo le Parti demandano all'Ente Bilaterale EPABIC il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro, dei nuovi profili professionali, di promuovere e mettere in atto tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento dei suddetti obiettivi: inserimento e reinserimento occupazionale nel settore di riferimento, integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti, incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo, sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale e potenziamento delle competenze.
Le Parti si danno atto di avvalersi dei servizi offerti da O.N.A.S.P.I. per il rilascio dei crediti formativi e convengono di recepire quanto previsto dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, prevedendo le funzionalità dell'organismo paritetico nazionale denominato O.P.N. Italia Lavoro, in accordo con quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni in materia di salute e sicurezza.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAPITOLO I - DISPOSIZIONI INIZIALI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di Lavoro tra gli Studi professionali e le aziende che operano in qualsiasi forma associata ed appartenenti alle categorie od attività qui di seguito specificate ed il relativo personale dipendente:

- Amministrazioni condominiali;
- Amministrazioni di patrimoni immobiliari;
- Transazioni immobiliari;
- Società di servizi integrati alla proprietà immobiliare;
- Associazioni di categoria e/o associazioni datoriali dei settori riconducibili alle attività di cui ai punti precedenti;
- Ogni altra forma associativa che presti attività prevalente alle società di servizi alla proprietà immobiliare.

Art. 2 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Per tutta la sua durata e validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino, le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

Art. 3 RIMANDO DI SPECIFICI ISTITUTI CONTRATTUALI

Le Parti contraenti ribadiscono che il presente CCNL demanda la gestione condivisa di alcune materie, tra le quali:

- Concertazione;
- Modelli Contrattuali;
- Rappresentatività;
- Apprendistato;
- Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Bilateralità;

Art. 4 SCHEMA CONTRATTUALE

L'attuale schema contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Art. 5 DECORRENZA E DURATA CONTRATTUALE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dalla data del 01/06/2026 e scade il 31/05/2029. Le Parti si impegnano, durante tutto il periodo di vigenza del presente CCNL, a rivedersi con cadenza annuale al fine di armonizzare, rispetto ai futuri andamenti, l'attuale disciplina economica e normativa. Nell'ipotesi di disdetta contrattuale, ciascuna Parte potrà dare disdetta del presente CCNL mediante comunicazione con lettera A/R da inviarsi a tutte le Parti sottoscrittrici ed all'Ente Bilaterale EPABIC. La comunicazione andrà inviata con un preavviso di mesi sei.

Art. 6 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

✓ QUADRO

In aderenza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria

"quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante

importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità. Al lavoratore inquadrato nella categoria di quadro verrà una indennità di funzione pari ad€ 250,00 lordi per 14 mensilità;

L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

- ✓ **PRIMO LIVELLO**

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità che sovraintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

- Direttore Generale di Struttura Immobiliare
- Direttore Amministrativo
- Direttore Tecnico di complessi immobiliari
- Direttore Finanziario
- Direttore Risorse Umane
- Direttore Operations per servizi condominiali
- Responsabile di Sede / Filiale
- Responsabile ICT e Cybersecurity
- Responsabile HSE (sicurezza e cantieri condominiali)
- Responsabile Compliance e Privacy (GDPR – videosorveglianza)
- Responsabile Grandi Appalti Tecnici per immobili
- Responsabile Property & Facility Management di grandi complessi
- Project Director per cantieri di riqualificazione condominiale
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

- ✓ **SECONDO LIVELLO**

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

Profili esemplificativi:

- Responsabile Amministrativo Condominiale
- Responsabile Contabilità e Rendicontazione Condominiale
- Responsabile Gestione Sinistri
- Responsabile Recupero Crediti Condominiali
- Responsabile Fornitori e Appalti Tecnici
- Responsabile Programmazione Manutenzioni
- Responsabile Sistemi Informativi
- Responsabile Logistica e Magazzino
- Coordinatore Tecnico Squadre Manutentive
- Responsabile Assegnazione Interventi Tecnici
- Responsabile Archivio Digitale e Fascicoli del Fabbricato
- Coordinatore Assemblee del Condominio
- Responsabile Customer Care Condominiale
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

✓ **TERZO LIVELLO**

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

Profili esemplificativi:

- Impiegato amministrativo esperto condominiale
- Specialista contabile condominiale
- Tecnico impianti condominiali (idrico, elettrico, termico)
- Disegnatore CAD – aggiornamento planimetrie e progetti
- Tecnico manutentore specializzato
- Addetto gestione documentale condominiale

- Addetto pratiche tecniche (APE, catasto, SCIA)
- Tecnico ascensorista qualificato
- Specialista verifiche impiantistiche (UNI, DM 37/08)
- Energy Specialist – monitoraggio consumi condominiali
- Specialista amministrativo per riparti e conguagli
- Addetto verifiche fornitori e SLA
- Addetto elaborazione preventivi e computi metrici
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

✓ **QUARTO LIVELLO**

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi:

- Impiegato amministrativo d'ordine
- Addetto front-office condominiale
- Addetto gestione ticket e richieste dei condomini
- Addetto logistica
- Addetto contabilità di base
- Addetto chiamate manutentive
- Operatore help-desk condominiale
- Addetto inserimento movimenti contabili
- Addetto comunicazioni e avvisi condominiali
- Addetto letture consumi e telelettura
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

✓ **QUINTO LIVELLO**

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- Operaio qualificato
- Manutentore impianti
- Tecnico frigorista
- Installatore impianti
- Elettricista civile per condomini
- Idraulico qualificato
- Addetto data entry condominiale
- Addetto archiviazione digitale
- Addetto verifiche tecniche periodiche
- Addetto supporto manutentivo
- Addetto controllo qualità interventi tecnici
- Portiere esperto
- Custode esperto
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

✓ **SESTO LIVELLO**

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche e che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- Portiere
- Custode
- Addetto pulizie
- Addetto manutenzione del verde
- Magazziniere

- Facchino
- Aiuto manutentore
- Addetto movimentazione materiali
- Addetto servizi generali per condomini
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.
Profili esemplificativi:

- Garzone
- Aiuto operaio
- Addetto consegne interne
- Addetto pulizie basiche
- Addetto movimentazione manuale semplice
- Addetto supporto operativo elementare
- Addetto micro-mansioni di servizio (recupero posta, piccole commissioni)
- Assistente generico per attività di basso profile
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

CAPITOLO II - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 7 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva, 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.

Art. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E PROCEDURA DI RINNOVO

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo

Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale; in caso di prolungamento delle trattative oltre la suddetta data, ai lavoratori sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 100% del tasso di inflazione programmata.

Art. 9 DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE NAZIONALE

Le Parti si impegnano ad effettuare annualmente una verifica dell'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale dei settori regolamentati dal presente CCNL. In tale occasione saranno oggetto di esame congiunto lo stato dei livelli occupazionali, le eventuali ricadute conseguenti a processi di innovazione tecnologica, le eventuali ricadute conseguenti al manifestarsi di dinamiche di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'andamento delle azioni di politica attiva, l'efficacia delle azioni formative, la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello sottoscritti e l'andamento delle politiche di welfare e di sostegno al reddito.

Art. 10 SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sui datori di lavoro e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

1. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;
2. La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.
3. Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività,

misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.

4. Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici fiscali previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi di secondo livello che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dall'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CNL.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale EPABIC, ad oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

Al secondo livello di contrattazione regionale, inoltre, le Parti firmatarie potranno definire accordi connessi alle attività stagionali.

Art. 11 PROCEDURE PER IL RINNOVO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Al fine di avviare le trattative per il rinnovo del secondo livello di contrattazione la piattaforma sarà presentata in tempo utile, due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di

normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma. Annualmente le Parti esamineranno l'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale a livello territoriale o aziendale cercando di elaborare indirizzi utili alla risoluzione delle criticità che interessano particolari ambiti produttivi e lavorativi.

Art. 12 BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere, alle condizioni previste dalla legge, agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

Art. 13 MATERIE DELEGATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese, anche peggiorative, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive.
Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Maggiore occupazione
- Qualità dei contratti di lavoro
- Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- Emersione del lavoro irregolare
- Incrementi di competitività e di salario
- Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali
- Investimenti e avvio di nuove attività

- ***Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:***
  - Trattamenti retributivi integrativi;
  - Premi di produzione;
  - Pagamento delle mensilità aggiuntive;
  - Diverso trattamento degli aumenti periodici di retribuzione;

- Diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
- Indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
- Politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;
- Orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;
- Modalità di assegnazioni del carico di lavoro;
- Individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità e del compenso collegato;
- Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- Intervallo per la consumazione dei pasti;
- Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- Distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
- Istituzione del lavoro a turni;
- Diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
- Regolamentazione del nastro orario in periodi caratterizzati da picchi delle attività;
- Pari opportunità – lavoro femminile – conciliazione tempi vita e lavoro;
- Welfare e assistenza sanitaria integrativa;
- Disciplina della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'ente bilaterale;
- Determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- Diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
- Diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori in onboarding e reemployment;
- Definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro;

- Individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- Regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- Buoni pasto;
- Stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
- Interventi mirati ad una diversa organizzazione del lavoro in caso di incrementi legati ad improvvisi picchi di lavoro;
- Eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio;
- Tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell'occupazione.

Art. 14 GESTIONE DEI CONFLITTI

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni sindacali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi per le imprese e per i lavoratori, le Parti sottoscrittrici osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate, secondo la ripartizione tra vertenze nazionali (A) e vertenze territoriali/aziendali (B).

A. *Controversie nazionali*

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra le federazioni firmatarie del presente CCNL, escludendo durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale. È esclusa dalla predetta

procedura la materia attinente ai licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991 e s.m.i.

L'Intero procedimento deve concludersi, indipendentemente dall'esito, entro trenta giorni, trascorsi i quali le Parti saranno libere di agire secondo il proprio interesse.

B. ***Livello regionale***

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più aziende di una stessa regione, le Segreterie territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie, congiuntamente o singolarmente, chiederanno l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i dieci giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'ente bilaterale di riferimento si attiverà per il tentativo di risoluzione della vertenza. Dopo dieci giorni lavorativi, quale che sia l'esito del confronto, le Parti saranno libere di agire secondo interesse.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra e Parti si asterranno da ogni azione diretta.

Art. 15 DIRITTO DI SCIOPERO

Le Parti con il presente CCNL si pongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali, e l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori. Il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali offre un forte contributo di chiarezza attraverso l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero ed esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti. le Parti sottoscrittrici demandano all' EPABIC la definizione di un Codice di condotta.

Art. 16 RAPPRESENTANZE 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.

Art. 17 COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI (R.S.A.)

La RSA svolge le attività sindacali e negoziali per le materie di interesse dei lavoratori dipendenti dell'azienda come previsto dallo statuo dei lavoratori.
Le R.S.A. possono essere costituite nelle aziende che occupano almeno 15 lavoratori dipendenti.
Nelle aziende che si articolano in più unità produttive è costituita una RSA presso ciascuna unità produttiva con almeno 10 lavoratori, potendosi altresì costituire un coordinamento aziendale.
Nelle aziende con un numero di dipendenti da inferiore a 15 lavoratori è facoltà del datore di lavoro riconoscere la costituzione delle R.S.A.
A tal fine si computano come unità intere i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo determinato.

Art. 18 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.

Art. 19 COMPITI DELLE R.S.A.

Sono di competenza delle R.S.A. le seguenti materie:
a) diritti di informazione e/o consultazione per quanto di loro competenza ai sensi della normativa vigente e del presente contratto;
b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'apprendistato;
c) la contrattazione sui controlli a distanza;
d) la contrattazione sulla retribuzione premiale;
e) gli altri ambiti demandati alla contrattazione aziendale.

Art. 20 NUMERO DEI DIRIGENTI DELLA R.S.A. E PERMESSI RETRIBUITI

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lett. b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lett. a).

A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale

Art. 21 PERMESSI NON RETRIBUITI DEI DIRIGENTI SINDACALI

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.
I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato

Art. 22 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.

Art. 23 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.

Art. 24 DIRITTO DI AFFISSIONE DEI DIRIGENTI SINDACALI

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.

Art. 25 LOCALI DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI AZIENDALI.

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.

Art. 26 TRATTENUTE SINDACALI

Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore della O.S. firmataria del presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alla O.S. destinataria.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore al datore di lavoro che rilascerà apposita ricevuta.

Art. 27 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.

Art. 28 TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE SINDACALE

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.

Art. 29 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.

CAPITOLO III - DIRITTI INDIVIDUALI DEI LAVORATORI E CONTRASTO A TUTTE LE TIPOLOGIE DI DISCRIMINIZIONE

Art. 30 LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi. E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale, della disciplina comunitaria, dello Statuto dei lavoratori, nonché dei Decreti Legislativi n. 198/2006, n. 215/2003, n. 216/2003 e n.286/1998, nonché della legge n. 135/1990, di operare qualunque forma di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale, da convinzioni personali, handicap, età e provenienza geografica, sieropositività.

Art. 31 LOTTA ALLE MOLESTIE E BUONE AZIONI

Il datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, è tenuto altresì a prevenire il verificarsi di molestie e molestie sessuali sul posto di lavoro, ossia tutte quelle azioni poste in essere, per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

1) eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

3) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

4) 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;

5) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Art. 32 POLITICHE INCLUSIVE

Le Parti, richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'ENTE BILATERALE EPABIC la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 33 TUTELA DELLA PRIVACY

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Il datore di lavoro in caso di terziarizzazione del servizio di gestione del personale dovrà comunicare mediante affissione i dati dello studio di consulenza incaricato di detto servizio.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente in tema di tutela della privacy, anche in riferimento all'utilizzo in azienda di strumenti che consentano il controllo a distanza.

Art. 34 TUTELA DELLE CONDOTTE PERSONALI

L'azienda, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

Art. 35 AZIONI DI MONITORAGGIO DELLE CONDOTTE DEI LAVORATORI

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comportano il venir meno dell'attività di

controllo da parte dell'impresa sui lavoratori definita dalla Legge 300/70 e dal D. Lgs.151/2015.

Art. 36 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE PER LE 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 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.

Art. 37 COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE

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

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.

Art. 38 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'ITL, 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. 39 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.

Art. 40 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.

CAPITOLO IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E VARIE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 41 ASSUNZIONE DEI LAVORATORI

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

1. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente a mente della normativa vigente:
    1. La data di assunzione;
    2. La tipologia e durata del rapporto;
    3. L'orario di lavoro, le condizioni di lavoro straordinario e di cambiamento turni;
    4. La qualifica di inquadramento, il livello e le mansioni iniziali;
    5. Il trattamento economico di base, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
    6. La/e sede/i di lavoro;
    7. La durata del periodo di prova;
    8. La durata delle ferie e delle varie tipologie di congedi retribuiti;
    9. Procedura, forma e termini del preavviso per recesso;
    10. Indicazione del ccnl applicato, anche aziendale, con specifica delle parti sottoscrittrici;
    11. Identità delle parti e indicazioni della sede o domicilio del datore di lavoro, compresa quella dei co-datori se presenti;
    12. Identità delle imprese utilizzatrici, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione lavoro;
    13. Specifica della formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
    14. Indicazione degli enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
    15. Informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
2. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.
3. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
    a. Certificato di residenza;
    b. Titoli di Studio e altri titoli professionali;
    c. Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
    d. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
    e. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
    f. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;

g. Curriculum Vitae;

h. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art. 42 PERIODO DI PROVA DEI LAVORATORI

L'esistenza del patto di prova è integrato nella lettera di assunzione e comunque contestuale all' assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

La durata massima del periodo di prova nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato non potrà superare i seguenti limiti:

Livelli	Durata
Quadri e 1° Livello	120 giorni
2° e 3° Livello	60 giorni
4° e 5° Livello	45 giorni
6° e 7 Livello	30 giorni

I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e quattordicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nei rapporti di lavoro a termine la durata massima della prova è determinata in base alla normativa vigente, come specificato di seguito nell'art. 45.

Art. 43 MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

- Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
- Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni 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.
6. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. 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.
7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.
8. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

➢ **Mansioni promiscue**

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

- **Passaggi di livello**

La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

Art. 44 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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.

Art. 45 PERIODO DI PROVA

Ai sensi dell'art.13 della L. del 13 dicembre 2024, n. 203, la durata del periodo di prova, nel contratto di lavoro a tempo determinato, è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.
In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

In caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentita la stipulazione di un patto di prova

Art. 46 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) Infrazioni disciplinari che non consentono la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (giusta causa);

b) Impossibilità sopravvenuta ossia per un evento che non è imputabile al datore di lavoro e che non gli è stato possibile evitare e, comunque, con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al di fuori delle suindicate ipotesi a) e b), la risoluzione del contratto a tempo determinato prima della scadenza del termine finale comporta per il datore di lavoro 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.

Art. 47 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;

c. 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.

Art. 48 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.

Art. 49 CAUSALI PER I CONTRATTI SUPERIORI AI 12 MESI

Ai sensi dell'art. 19 d.lgsl. 81/2015, come modificato in ultimo dal D.L. 95/2005, possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):
A) eccezionali o particolari esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttivo-commerciale, opportunamente specificate nel contratto individuale di lavoro;
B) esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti temporaneamente.
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.

  Ai sensi dell'art. 29 del d.lgls. 81/2015 e ssmm, resta ferma la diversa disciplina prevista ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'art. 12 d.lgsl. 11 agosto 1993, n. 375, nonché per le attività stagionali, come definite dall'art 11 della L. 203 del 2024, secondo il quale l'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più

rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del citato decreto legislativo n. 81 del 2015.

Art. 50 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.

L'art. 4 comma 2 bis del d.lgsl. 151/2001, così come aggiunto dall'art. 1 comma 221 della L. 199/2025, ha previsto che al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2 del d.lsl. 151/2001, il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino».

Art. 51 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.

Art. 52 PERCENTUALE MASSIMA DI CONTRATTI A TERMINE

Il numero di contratti a termine che annualmente possono essere stipulati non può essere superiore al 20% 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.

Art. 53 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 o specifici spettacoli;
- 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.

Art. 54 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 di cui al precedente comma, 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.

Art. 55 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.

Art. 56 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.

Art. 57 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.

Art. 58 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.

Art. 59 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 dalla scadenza 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 subìto.

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.

Art. 60 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.

Art. 61 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.

Art. 62 LAVORO A TEMPO PARZIALE

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.

Art. 63 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.

Art. 64 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.

Art. 65 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 cronico-degenerative;
- assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-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.

Art. 66 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 impreviste, 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.

Art. 67 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.

Art. 68 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.

Art. 69 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.

Art. 70 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.

La legge 199/2025 dispone che, a partire dal 1 gennaio 2026, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali. Per l'applicabilità di tale disposizione si rinvia al Decreto ministeriale di attuazione.
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.

Art. 71 TUTELE PER IL LAVORATORE

La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi dell'art. che precede, 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.

Art. 72 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.

Art. 73 DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE

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.

Art. 74 VARIE 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.

Art. 75 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.

Art. 76 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 e/o, 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 1º 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 1º 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.

Art. 77 DIVIETO DI STIPULA DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

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.

Art. 78 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

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.

Art. 79 DURATA DI LAVORO DEL CONTRATTO INTERMITTENTE

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.

Art. 80 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 prevista dalle sezioni contrattuali. 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.

Art. 81 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.

Art. 82 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.

Art. 83 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. 84 DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

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.

Art. 85 OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE

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.

Art. 86 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.

Art. 87 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.

Art. 88 CONTENUTO E FORMA DELL'ACCORDO DEL LAVORO AGILE

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.

Art. 89 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.

Art. 90 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.

Art. 91 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.

Art. 92 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.

Art. 93 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.

Art. 94 REPERIBILITÀ DEL LAVORATORE

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.

Art. 95 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 ed all'inosservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.

Art. 96 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.

Art. 97 DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE

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.

Art. 98 FORMAZIONE DEL LAVORATORE AGILE

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.

Art. 99 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.

Art. 100 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.

Art. 101 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.

Art. 102 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.

Art. 103 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.

Art. 104 INFORTUNIO DI LAVORO IN ITINERE DEL LAVORATORE AGILE

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.

Art. 105 MALATTIE PROFESSIONALI DEL LAVORATORE AGILE

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.

Art. 106 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.

Art. 107 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

Art. 108 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. 109 TELELAVORO

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.

Art. 110 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.

Art. 111 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.

Art. 112 FORMAZIONE DEL TELELAVORATORE

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.

Art. 113 DIRITTI SINDACALI DEL TELELAVORATORE

Il lavoratore conserva i diritti sindacali e di esercizio dell'attività sindacale.

Art. 114 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.

Art. 115 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.lgs. 81/2015, nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del

periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 116 FORMA E DURATA MINIMA DEL CONTRATTO

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla 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. I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.
È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part-time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.
In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

Art. 117 LIMITI NUMERICI

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può' superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro.
Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento.
Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non

superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Ai sensi dell'art. 42 c. 7 del d.lgsl. 81/2015, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. 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 disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 118 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato, demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni.

In assenza di apposita regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale.

Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze

professionali e specialistiche.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico– professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;

b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

Art. 119 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze dei datori di lavoro dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.

226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è secondo lo schema di seguito riportato:

Livello	*Periodo*
livello 2° Livello 3°	24 mesi
Livello 4° e 5°	30 mesi
Livello 6	36 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna ai locali del datore di lavoro.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna ai locali del datore di lavoro, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPABIC per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali e la partecipazione a corsi di formazione, seminari ed eventi attinenti al percorso formativo dell'apprendista, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

Per la formazione degli apprendisti i datori di lavoro dovranno fare riferimento ai contenuti dell'accordo interconfederale in materia di apprendistato contenente la regolamentazione della formazione per ciascun profilo professionale.
In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EPABIC fornirà assistenza gratuita agli associati, per la predisposizione del Piano formativo individuale dell'apprendista tramite la Piattaforma informatizzata. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo e ottenere, al termine del percorso di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite. La piattaforma informatizzata metterà altresì a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD relativi alle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

È necessaria la presenza della figura di un tutor per l'apprendistato, che dovrà essere indicato all'inizio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del con- tratto di apprendistato.

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, deve avere almeno 3 anni di anzianità. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno il tutor dovrà verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore.

Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

a) Competenze relazionali;

b) Organizzazione ed economia;

c) Disciplina del rapporto di lavoro;

d) Sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico–professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore;

b) Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

d) Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e

strumenti di lavoro);

e) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

f) Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

Art. 120 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un 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.

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

L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Per la sua natura e per le peculiari finalità, le Parti pongono una particolare attenzione al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, ritenendo indispensabile offrire ai giovani praticanti una formazione teorico-pratica di qualità e competenze utili all'espletamento dell'esame di Stato che consente l'accesso all'esercizio della professione. Al contempo, le Parti ritengono importante corrispondere ai praticanti un adeguato riconoscimento economico per le attività svolte. Pertanto, le Parti promuovono la possibilità di assolvere il periodo di praticantato attraverso l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, a cui hanno accesso giovani di età compresa trai 18 e i 29 anni aventi requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione. Tali contratti possono essere attivati da professionisti titolari di azienda che sottoscrivono, unitamente al contratto individuale di lavoro, insieme agli apprendisti, il Piano formativo individuale. Il titolare dell'azienda che assume l'apprendista può svolgere il ruolo di tutor aziendale.

Il praticante/apprendista potrà inoltre essere inserito, all'interno dell'azienda, in percorsi di Job

Rotation, al fine di offrirgli una formazione ampia e variegata che possa rispondere adeguatamente alla crescente complessità del contesto e dei ruoli lavorativi, la quale richiede alle persone di saper combinare e integrare le specifiche competenze tecniche, gestionali e professionali con un variegato portafoglio di conoscenze e abilità che spaziano dai settori specialistici, all'informatica, alla digitalizzazione, alle abilità relazionali. In tal caso, il praticante/apprendista potrà essere seguito ed affiancato da uno o più professionisti dipendenti o collaboratori. L'obiettivo è quello di valorizzare ed arricchire la formazione del praticante/apprendista, mettendolo nella posizione di poter offrire un contributo a carattere innovativo all'interno dell'azienda e nell'ottica di favorire la creazione di un rapporto reciprocamente vantaggioso che possa sfociare in un inserimento stabile del praticante/apprendista nell'azienda.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere nei locali del datore di lavoro e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente.

La formazione esterna ai locali del datore di lavoro è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Art. 121 DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EPABIC 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 consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art. 122 PERIODO DI PROVA

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

È previsto un periodo di prova di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 123 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

a) Di impartire o di far impartire nell'azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) Di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) Di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;

d) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio. Non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 124 DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

a) Seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) Prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) Frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

d) Osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni all'azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 125 TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 126 LIVELLI D'INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

***a)* Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e Apprendistato di alta formazione e ricerca**

1) per il primo anno il 65% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
2) per il secondo anno 75% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
3) per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
4) Per il quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

***b)* Apprendistato professionalizzante**

1) per il primo anno il 75% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
2) per il secondo anno l'85% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
3) per il terzo anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Art. 127 MALATTIA ED INFORTUNIO DELL'APPRENDISTA

Durante il periodo di malattia e di infortunio l'apprendista avrà diritto alle medesime tutele dei lavoratori qualificati.

Art. 128 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui all'art. 18 d.lgsl. 150/2015, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per

l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 129 RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia. Le Parti convengono che al fine dì adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

Art. 130 LAVORATORI DISCONTINUI

La durata normale del lavoro per il seguente personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia quali:

- custodia anche di magazzino
- guardiani diurni e notturni
- portieri
- personale addetto all'estinzione degli incendi
- sorveglianti
- personale addetto agli impianti di riscaldamento e ventilazione, produzione e trasformazione energia elettrica

è fissata nella misura di 45 ore settimanali.

Art. 131 REPERIBILITÀ

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzati dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.

Tramite specifico regolamento aziendale si dovranno definire le modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di

rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei. Tale regolamento dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a 20,00 euro, in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.

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

Art. 132 CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

- ✓ ***Contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice***

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

b) il numero dei lavoratori da somministrare;

c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;

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

e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;

f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

- ✓ **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 in materia di Assunzione del lavoratore.

L'agenzia di somministrazione comunica le suddette informazioni per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza.

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.

✓ **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) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

✓ **Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato è soggetto alla stessa disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in somministrazione.
il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.
Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
Possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata.

✓ **Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il lavoratore con contratto a tempo determinato è soggetto alla stessa disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo determinato non in somministrazione.

I primi dodici mesi del contratto di lavoro sono esenti dall'obbligo di causale, mentre 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.

Le causali non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi di legge.

il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati

Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato, ai sensi della normativa vigente, dei lavoratori in:

- Fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- Start-up innovative, per il periodo temporale stabilito dalla legge;
- attività stagionali: che comprendono lavori legati a specifiche stagioni, come il turismo estivo e invernale
- spettacoli specifici e programmi radiofonici o televisivi;
- Sostituzione di lavoratori assenti;
- Lavoratori di età superiore ai 50 anni.

✓ **Tutela del lavoratore, esercizio del poteredisciplinare e regime della solidarietà**

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3.I lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità.

- ✓ **Diritti sindacali e garanzie collettive**

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

- ✓ ***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.

- ✓ **Somministrazione irregolare**

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.

CAPITOLO V - ORARIO DI LAVORO, FERIE, PERMESSI E CONGEDI

Art. 133 NORMALE ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario lavorativo è fissata in 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative consecutive, a seconda delle esigenze dell'azienda.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Art. 134 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative e solo in alcuni periodi dell'anno, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di tre mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni.
Il limite massimo dell'orario di lavoro in flessibilità è fissato in 44 ore settimanali.
I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

Art. 135 BANCA DELLE ORE

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore con la percentuale del 20%.

Art. 136 MODALITÀ DI FRUIZIONE

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare i seguenti limiti:

- Da 1 a 5 lavoratori in forza: massimo un lavoratore;
- Da 6 a 9 dipendenti in forza: massimo due lavoratori;
- Oltre 10 dipendenti in forza: 20% della forza occupata;

Vanno esclusi dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze dell'azienda, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno in corso.

Al 31 dicembre di ogni anno il datore di lavoro fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che dì diminuzione dell'orario contrattuale.

Art. 137 RIPOSI SETTIMANALI, FESTIVITÀ E RIPOSI RETRIBUITI

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Se le esigenze organizzative lo permettono, il lavoratore potrà beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le Parti.
Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori normalmente di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni domenicali:

- I lavoratori aventi figli di età inferiore ai 3 anni;

-I lavoratori che assistono soggetti portatori di handicap o persone non autosufficienti conviventi;
Altre ipotesi potranno comunque essere concordate in sede di contrattazione di secondo livello.

Art. 138 PERMESSI RETRIBUITI E R.O.L.

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività.
I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, pari a 40 ore di riduzione orario lavorative annue.

Art. 139 FERIE

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di:

- 26 giorni lavorativi in caso di orario di lavoro distribuito su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi in caso di orario di lavoro distribuito su 5 giorni.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie nei periodi di minor lavoro.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

Art. 140 ASSENZE PER FORZA MAGGIORE

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata al datore di lavoro al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione dell'azienda.
L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari e seguenti, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 141 TRASFERTE/MISSIONI

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:
1) Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.
2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.
3) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.
4) Una diaria di euro 30 giornaliere per missioni fino alle 24 ore e di euro 50 giornaliere per

missioni eccedenti la giornata.
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
Per tutte le missioni autorizzate dal datore di lavoro ed effettuate dal dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 142 TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

I trasferimenti del lavoratore ad altro luogo di lavoro che avranno come conseguenza anche il cambio di residenza del lavoratore danno diritto alle seguenti indennità:
A) al lavoratore che non sia capo famiglia:
1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve).
2. Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
4. Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo del presente contratto.
B) Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo famigliare.
2. Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
4. Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo del presente contratto, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta del 50%.
Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.
Le norme del presente articolo si applicano anche nei confronti della/del lavoratrice/ore che sia parte dell'unione civile e/o convivente come definiti della normativa vigente.

Art. 143 DISTACCO

I dipendenti dell'azienda potranno, per soddisfare un interesse del datore di lavoro, essere distaccati presso altre imprese per un periodo determinato o determinabile in base allo svolgimento della commessa intercorrente tra l'impresa occupante e l'impresa utilizzatrice.

Art. 144 LAVORO FESTIVO

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

- Capodanno – 1° Gennaio;
- Epifania – 6 Gennaio;
- Lunedì di Pasqua;
- Anniversario della Liberazione – 25 Aprile;
- Festa del Lavoro – 1° Maggio;
- Festa della Repubblica – 2 Giugno;
- Festa dell' Assunzione – 15 Agosto;
- Festa di San Francesco – 4 Ottobre;
- 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. 145 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, pareggiate 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.

Art. 146 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.

Art. 147 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.

Art. 148 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.

Art. 149 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.

Art. 150 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. 151 CONGEDO MATRIMONIALE

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.

Art. 152 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. 153 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

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.

Art. 154 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.

- **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.

- **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.

- **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. 155 PERMESSI PER LUTTO E GRAVE INFERMITÀ

Ai sensi dell'art. 4 della L. 53/2000 e del relativo D.M. 278/2000 all'art. 1, 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 Servizi 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.

- **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 giustifichino 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. 156 ALTRI PERMESSI RETRIBUITI

- **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.

Art. 157 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. 158 PERMESSI EX LEGGE N.104 DEL 1992 E S.M.I.

✓ Permessi per l'assistenza di figli con disabilità

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, 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.

Restano altresì fermi, ove ricorrano i presupposti di legge, i permessi retribuiti mensili di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, nonché le ulteriori misure di tutela introdotte dalla legge n. 106/2025, in favore dei genitori di figli minorenni affetti da patologie oncologiche, croniche o invalidanti, nei limiti e alle condizioni dalla stessa previsti.

Art. 159 PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI FAMILIARI CON DISABILITÀ

Il lavoratore ha diritto di fruire di permessi retribuiti nella misura di tre giorni al mese, anche continuativi e frazionabili in ore, per assistere un familiare con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, che non sia ricoverato a tempo pieno.

Ai fini del presente articolo, per familiare si intende il coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto, nonché i parenti o affini entro il secondo grado.

Il diritto è esteso ai parenti o affini entro il terzo grado qualora il coniuge, la parte dell'unione civile o gli altri familiari di grado più prossimo abbiano compiuto 65 anni di età, siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti.

Qualora l'assistenza alla medesima persona con disabilità sia prestata da più lavoratori aventi titolo, i permessi saranno fruiti in modo alternativo.

Il lavoratore che assista più familiari con disabilità ha diritto a fruire dei permessi per ciascuno di essi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, ai lavoratori aventi titolo, in aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti, è riconosciuto il diritto a fruire di ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito, destinate esclusivamente a visite mediche, esami diagnostici e cure connesse a patologie oncologiche, croniche o invalidanti, nei casi e alle condizioni previste dalla legge 18 luglio 2025, n. 106, ferma restando l'applicazione della legge n. 104/1992 e s.m.i.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi disciplinati dal presente articolo ha diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona assistita e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso.

Art. 160 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.

Art. 161 DISPOSIZIONI SPECIALI

Il lavoratore affetto da disabilità in situazione di gravità può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi 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 precedenti commi 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.

Art. 162 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. 163 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

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.

✓ ***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.

Art. 164 DURATA

I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.

Art. 165 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 altre 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.

Art. 166 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.

Art. 167 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. 168 CONGEDO PER TOSSICODIPEDENZA

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 socioassistenziali.
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 socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Art. 169 CARICHE PUBBLICHE

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.

Art. 170 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 no, secondo le modalità stabilite dalla legge.
Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.

Art. 171 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.

Art. 172 PROTEZIONE CIVILE

Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato che svolgono attività di protezione civile ai sensi del d.lgsl. 1/2018, 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. 173 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.

Art. 174 CONGEDO DI MATERNITÀ

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

1) nei due mesi precedenti la data presunta del parto;

2) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

3) nei tre mesi successivi al parto;

4) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
Ai sensi dell'art.1 c. 485 della Legge n. 145 del 30/12/2018, inoltre, in alternativa a quanto disposto dal comma precedente, è riconosciuta la possibilità per le lavoratrici di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, alle medesime condizioni del periodo precedente.
Qualora la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dalla ITL competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.
In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità;
In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post-parto

a cui avrebbe diritto la madre. In tal caso, tale periodo di aspettativa, non potrà beneficiare dell'indennità prevista, per il congedo di maternità, a carico dell'Inps.
I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.
Durante i cinque mesi di astensione per maternità, la lavoratrice ha diritto a un'indennità posta a carico dell'INPS, Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.
Il congedo di maternità e paternità, così come disciplinato dal presente articolo, spetta altresì ai lavoratori che abbiano adottato un minore, per i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore. In caso di adozione internazionale, il congedo, sempre nel limite massimo dei 5 mesi, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero.
In caso di affidamento, infine, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento ma per un periodo massimo pari a 3 mesi.

Art. 175 ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PATERNITÀ

Per l'attuazione delle disposizioni relative alla fruizione del congedo di paternità, obbligatorio e facoltativo, si richiama a quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Art. 176 CONGEDI PARENTALI

A ciascun genitore lavoratore spettano periodi di congedo parentale.
Per tale periodo di estensione dal lavoro, le Parti fanno rinvio al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e successive modifiche e integrazioni.
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.
Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 177 RIPOSI GIORNALIERI

Alla lavoratrice saranno riconosciute 2 ore di permesso retribuito (4 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è superiore alle 6 ore, ovvero sarà riconosciuta 1 ora di permesso retribuito (2 per i parti plurimi) se l'orario lavorato è inferiore alle 6 ore, sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Si ha altresì diritto ai permessi giornalieri in caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia.

I riposi giornalieri potranno altresì essere richiesti dal lavoratore padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga. Il padre non potrà comunque richiedere i riposi giornalieri per allattamento se:

a) la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;

b) la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti).

Art. 178 CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e ed i 14 anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

Art. 179 PART-TIME DOPO LA GRAVIDANZA

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, i datori di lavoro accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

CAPITOLO VI – RETRIBUZIONE, MAGGIORAZIONI E INDENNITÀ VARIE

Art. 180 DETERMINAZIONE DEL MINIMO TABELLARE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a. paga base nazionale conglobata
b. premi di risultato variabili
c. Eventuali EDR, terzi elementi, trattamenti integrativi
d. scatti di anzianità
e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 173.
Per i lavoratori discontinui la quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 195.
La determinazione del minimo tabellare è contenuta nelle tabelle allegate al presente contratto.

Art. 181 TREDICESIMA MENSILITÀ

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso il datore di lavoro.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per maternità e paternità e per il congedo parentale la lavoratrice o il lavoratore padre hanno diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità.

Art. 182 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.
I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro e nelle percentuali d'integrazione del trattamento degli istituti previdenziali e assistenziali, ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità.
Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Art. 183 PREMIO DI RISULTATO

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

Art. 184 UNA TANTUM

Le parti convengono di definire un importo una tantum a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL avvenuta il 30 settembre 2024 e la sottoscrizione del presente rinnovo.
La somma pari a 250 euro per ogni livello di inquadramento spetta ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL e verrà erogata in unica soluzione sulla retribuzione del mese di giugno 2026.
L'importo sopra indicato può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente. Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.
Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo dal 1° ottobre 2024 – alla firma del presente contratto, le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 giorni, per mese si intendono quelli del calendario civile,
Per i lavoratori a tempo parziale il calcolo avverrà sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro.

I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro-quota.

Art. 185 SCATTI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, il lavoratore avrà diritto, a 10 scatti triennali. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento sono pari al 3% della retribuzione globale

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Art. 186 LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario, ferma la flessibilità oraria.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore.

Le Parti concordano che il lavoro straordinario prestato, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita, ove presente, la R.S.A., nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie, di lavoro notturno e festivo sono previste le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

Le maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale.

Tipologia della prestazione	Percentuale di maggiorazione

straordinario diurno	20%
straordinario notturno	40%
straordinario festivo	30%
straordinario festivo notturno	50%

Art. 187 LAVORO NOTTURNO

È considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle 6.00.
Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione ordinaria.

- ***È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:***

a) Le donne, dalle ore 22 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;

b) I minori.

- ***Non sono comunque tenuti allo svolgimento di lavoro notturno:***

A) I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;

B) La lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

C) La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

D) La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992 e successive modificazioni.

Art. 188 INDENNITÀ VARIE

- ✓ **Indennità di cassa**

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni

solari nel mese, compete un'indennità mensile di cassa pari al 7% del minimo tabellare.

CAPITOLO VII - DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO DEL LAVORATORE

Art. 189 MALATTIA

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti tramite chiamata telefonica, email direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore inviando al datore di lavoro, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Art. 190 OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati al datore di lavoro e successivamente documentati.
Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico del datore di lavoro, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato nei locali del datore di lavoro. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato al datore di

lavoro.

Art. 191 PERIODO DI COMPORTO

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a) 180 giorni di calendario comprensivi del periodo di malattia;

b) per le malattie di particolari gravità la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro di cui al la lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per il datore di lavoro l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati il datore di lavoro, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove il datore di lavoro non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Art. 192 MALATTIE ONCOLOGICHE

I dipendenti affetti da neoplasie nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, 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.
Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Art. 193 TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% della retribuzione dal 1° al 3°;
- 75% della retribuzione dal 4° al 20° giorno;
- 100% della retribuzione dal 21° al 180°.

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.
Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione della retribuzione sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.
Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa dì quella a carico dell'INPS deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione.

Art. 194 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Almeno 24 ore prima che siano superati limiti alla conservazione del posto di lavoro, come indicati nel presente contratto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 4 mesi durante i quali non sarà dovuta retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

Il lavoratore affetto da patologie di particolare gravità potrà fruire di un periodo di aspettativa non retribuita pari a 8 mesi.
A tal fine la direzione dell'azienda, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.
Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Art. 195 CESSIONE DI FERIE PER MALATTIA

In attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 che istituendo l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie prevede che:
" ...fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi ...".
Vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione:

A. Il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi dovrà farne richiesta al datore di lavoro autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a;
B. Il datore di lavoro, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegata alla comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta in applicazione del punto precedente;
C. I lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare al datore di lavoro la volontà di operare la cessione di riposi e ferie;
D. I lavoratori potranno cedere i giorni di ferie maturati eccedenti il periodo minimo legale di ferie di quattro settimane, ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al periodo minimo, direttamente dal contratto individuale con il lavoratore, come condizione di miglior favore. Per i lavoratori part time il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo.

Il datore di lavoro comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di riposi e ferie.

Art. 196 INFORTUNIO

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera.

Il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL nella misura del 100% della retribuzione globale a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

Art. 197 RINVIO ALLE LEGGI

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPITOLO VIII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA

Art. 198 SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE

Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la CNL adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro

rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 199 ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08 E S.M.I.

Le Parti confermano l'impegno al pieno rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché di tutte le norme attuative e integrative vigenti.

L'attuazione degli obblighi formativi, informativi e di addestramento previsti dalla citata normativa avviene nel rispetto del Nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, adottato ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008, concernente la durata, i contenuti minimi, le modalità di erogazione e verifica dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Restano salve eventuali successive modifiche normative e accordi di attuazione che dovessero intervenire durante la vigenza del presente CCNL, ai quali le Parti si impegnano ad adeguarsi.

Art. 200 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Le parti - attraverso l'organismo paritetico nazionale -OPN Italia - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delie persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008.
Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008.
L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.Lgs. n. 81/2008

Art. 201 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

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.

In mancanza del RLS le competenze sono esercitate dal rappresentante territoriale.

Art. 202 ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEI RLS AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

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 o può anche essere individuato per più aziende di piccole dimensioni aggregate a livello territoriale o di comparto.

Art. 203 RLS AZIENDE 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.

Art. 204 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.

Art. 205 DURATA DELL'INCARICO

La durata dell'incarico è di tre anni.

Art. 206 PERMESSI RLS

Rientrano nei permessi retribuiti per l'espletamento dei compiti previsti alle lettere a) e) f) h) m) n) o), dell'art.50 del D. Lgs.n.81 del 9 aprile 2008:

- 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.

È considerata normale prestazione di servizio l'attività di consultazione, formazione, osservazione e partecipazione di cui alle lettere b) c) g) i) ed l)

Art. 207 FORMAZIONE RLS

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Art. 208 CONTENUTI E DURATA DELLA FORMAZIONE RLS

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 riguardanti:
A) principi giuridici comunitari e nazionali;
B) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
C) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
D) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
E) valutazione dei rischi;
F) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
G) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
H) nozioni di tecnica della comunicazione.
La durata minima dei corsi è di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
L'aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Art. 209 FORMAZIONE INTEGRATIVA IN CASO DI INNOVAZIONE

In caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, organizzative o produttive, che comportino modifiche significative dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, il datore di lavoro provvede a garantire un'adeguata formazione integrativa, nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008, delle disposizioni attuative e del vigente Accordo Stato-Regioni.

Art. 210 RIUNIONI PERIODICHE

Le riunioni periodiche previste dall'art. 35, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008 sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.
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. 211 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. 212 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

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.

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.

Art. 213 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 costrittività organizzativa.

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 che ne sia testimone, nel rispetto del principio di riservatezza.

Art. 214 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. 215 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nel caso di mancata elezione, l'RLST è individuato, anche per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico di riferimento.

Il nominativo dell'RLST competente è comunicato alle aziende dall'Organismo Paritetico.

Art. 216 COMPETENZE DEL RLST

Le competenze dell'RLST quale soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono definite nel presente comma secondo quanto previsto dall'art. 48 del testo unico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'RLST è consultato preventivamente:
- in merito all'organizzazione della formazione sulla sicurezza;
- in ordine alla valutazione dei rischi,
- alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e del medico competente.

Egli riceve le informazioni e documentazione in merito alle misure di prevenzione adottate nonché le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Il RLST promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori avanzando anche proposte in merito alla attività di prevenzione.

Segnala all'azienda i rischi individuati nel corso della sua attività e può ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga insufficienti le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate.

Il RLST accede ai luoghi aziendali in cui si svolgono le lavorazioni con un preavviso non inferiore, di norma, a due giorni. Il diniego all'accesso è comunicato all'organismo paritetico che potrà eventualmente segnalarlo all'organismo di vigilanza territorialmente competente

Nelle aziende in cui manchi il rappresentante per la sicurezza, le competenze sono esercitate dal rappresentante territoriale.

Art. 217 DURATA, CONTENUTI E MODALITÀ DELLA FORMAZIONE DEL RLST

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale riceverà una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Il percorso formativo iniziale da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione ha una durata minima di 64 ore iniziali, ed è seguito da un aggiornamento annuale di 8 ore.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza ha ad oggetto i seguenti contenuti minimi riguardanti:

A) principi giuridici comunitari e nazionali;
B) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
C) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
D) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
E) valutazione dei rischi;
F) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
G) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
H) nozioni di tecnica della comunicazione.

Il percorso formativo può essere svolto anche in modalità e-learning e deve prevedere il rilascio dell'attestato di superamento dell'esame finale.
La formazione degli RLST è curata dalle organizzazioni sindacali e dall'organismo paritetico.

Art. 218 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 di addetti.
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. 219 PREPOSTO

✓ ***Definizione***

Lavoratore che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

✓ ***Obblighi del preposto***

Secondo le attribuzioni e competenze il lavoratore proposto deve:

A) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;

B) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

C) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

D) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

E) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

F) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

F-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;

G) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 del D.lgs. 81/2008.

- ✓ ***Emolumento spettante al preposto***

Al lavoratore preposto, per l'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 19 D.Lgs. n. 81/2008 si determina un emolumento fisso mensile nella misura del 15% del minimo tabellare, che viene corrisposto all'atto della sua designazione.

Il datore di lavoro, per salvaguardare la salute e la tutela del lavoratore preposto, ha l'obbligo di stipulare una polizza assicurativa.

CAPITOLO IX - NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 220 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- Ammonizione verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- Licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli articoli previsti del presente CCNL.

Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- **Ammonizione verbale:**
  - In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

- **Ammonizione scritta:**
  - È un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

- **Multa: vi si incorre per:**
  - Inosservanza dell'orario di lavoro;

- Assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- Negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- Abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale di riferimento

- **Sospensione: vi si incorre per:**
- Inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- Assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- Mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- 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;
- Presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- Consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
- Esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- Insubordinazione verso i livelli superiori;
- Irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- Atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

- **Licenziamento individuale:**

il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- Assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- Assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- Abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- Grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- Danneggiamento grave al materiale aziendale;
- Inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- Furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- Trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- Esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal datore di lavoro;
- Rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- Gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- Manomissioni di scritturazioni aziendali o falsa timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- Alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- Danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- Concorrenza sleale;
- Altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.76 e seguenti del d.lgs. n.276/2003.

L'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Art. 221 PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO

il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.

La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.

Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'EPABIC., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art. 222 SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.

L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art. 223 PREAVVISO

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.

I termini di preavviso di cui sottoelencati hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese e sono i seguenti:

	Fino a 5 anni di servizio	Oltre i 5 anni di servizio
Q- 1 LIVELLO	60 giorni	90 giorni
2 E 3 LIVELLO	30 giorni	45 giorni
4 E 5 LIVELLO	20 giorni	30 giorni
6 E 7 LIVELLO	15 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per Il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 224 ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dall' articolo 26 del D.lgs. n. 151/2015.

La disposizione sopra citata non si applica se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza

Art. 225 PREAVVISO ATTIVO

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso l'Ente Bilaterale. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- Dati del lavoratore;
- Data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- Inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- Dati del datore di lavoro;
- Settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale EPABIC attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete

Art. 226 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

1. Minimo tabellare conglobato;
2. Scatti di anzianità
3. Superminimi;
4. Salario integrativo aziendale;
5. Indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
6. Indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
7. Indennità di funzione quadro;
8. Mensilità aggiuntive;
9. Provvigioni, incentivi corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

Art. 227 RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

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 per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

1. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

2. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

    A. L'atto costitutivo della cooperativa;

    B. La dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

    C. La dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;

    D. L'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

3. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Art. 228 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 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

Art. 229 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.

CAPITOLO X – ENTI BILATERALI E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 230 BILATERALITÀ

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento del ruolo della stessa, anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali.
Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescere il dialogo costruttivo tra imprese e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.

Art. 231 ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico EPABIC.

All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare.

L' EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l' EPABIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce, direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;

- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all' EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente
C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
L' EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione del personale e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Art. 232 ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Con delibera del Consiglio di Amministrazione Nazionale dell' EPABIC si procede alla costituzione degli EPABIC Territoriali il cui funzionamento è regolato da apposito regolamento. Gli EPABIC Regionali e Territoriali sono composti in misura paritaria dai rappresentanti Regionali o Territoriali e svolgono, su base territoriali, le attività indicate all'articolo precedente.

Art. 233 COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE

Al fine di favorire appropriati momenti di confronto atti a superare le conflittualità emergenti tra lavoratori e datore di lavoro, è costituita in seno all' EPABIC Nazionale la Commissione Nazionale di Conciliazione; ogni articolazione territoriale dell' EPABIC costituirà un'apposita commissione territoriale di Conciliazione, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai regolamenti di attuazione dell'Ente.
La Commissione di Conciliazione Nazionale e Regionale o Territoriale, oltre a quanto previsto dai regolamenti predisposti dall' EPABIC Nazionale, hanno il compito di verificare la corretta attuazione e interpretazione del presente C.C.N.L, dirimendo eventuali controversie insorte tra datori di lavoro e lavoratori.
La Commissione di Conciliazione Nazionale ha, altresì, il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso

l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.
Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, è istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
Sono costituite apposite Commissioni di Conciliazione Regionali o Territoriali composte da n. 4 rappresentanti regionali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.
Per ciò che attiene il ricorso e la regolamentazione della fase istruttoria e decisionale delle Commissioni di Conciliazione Nazionale, Regionali e Territoriali si fa esplicito rinvio ai regolamenti di funzionamento interni all' EPABIC.
In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle Parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale.

Art. 234 COMMISSIONI DI CERTIFICAZIONE

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all' EPABIC apposite Commissioni di Certificazione.
Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale.
Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, previo tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura

civile presso la commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.;
Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall' EPABIC Nazionale.

Art. 235 FUNZIONAMENTO EPABIC

L'Ente EPABIC opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dai Regolamenti approvati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente. Tutta la documentazione inerente le prestazioni EPABIC è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo www. EPABIC.it.

Art. 236 FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE EPABIC

Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPABIC Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata. L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per le mensilità aggiuntive e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote all'EPABIC non può avvalersi del presente contratto. Le quote riscosse dall' EPABIC Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPABIC Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

Art. 237 FINANZIAMENTO ENTI TERRITORIALI

Il finanziamento degli EPABIC Regionali e Territoriali sarà garantito mediate storno delle quote da parte dell'EPABIC Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.
L' EPABIC Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EPABIC Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Art. 238 FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA CONTRATTUALE

Le parti, nel valutare positivamente le azioni tese a sviluppare il sistema di welfare aziendale, concordano di istituire un fondo per l'assistenza Sanitaria integrativa contrattuale che avrà il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie.
In attesa della costituzione del nuovo fondo sanitario integrativo, ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti.

Pertanto, per il raggiungimento di questa specifica finalità, i datori di lavoro metteranno a disposizione un contributo economico annuale per ciascun dipendente stabilito in € 200, a decorrere dal 1° gennaio 2027. Tale importo potrà essere incrementato con relativo accordo aziendale.

Ove ammesso dalla forma assistenziale prescelta, i lavoratori potranno integrare, su base volontaria, le prestazioni sanitarie.

Sono, invece, a totale ed esclusivo carico del lavoratore il premio assicurativo per l'estensione della copertura sanitaria ai propri familiari anche non fiscalmente a suo carico.

Per i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, la copertura per assistenza sanitaria integrativa sarà garantita dalle Società fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le Parti si attiveranno al fine di fornire adeguata informativa alle imprese ed ai lavoratori relativamente a quanto previsto dal presente articolo e, in particolare, di quali prestazioni gli aderenti hanno diritto di usufruire.

Art. 239 FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Per la disciplina della formazione continua, in attesa della costituzione di un apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 ed in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti.

Art. 240 WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti consapevoli che il welfare contrattuale si traduce nel benessere dei dipendenti attraverso una serie di benefit che mirano a soddisfare numerose esigenze della sfera personale e professionale, intendono offrire una serie di prestazioni che le aziende mettono a disposizione a sostegno dei lavoratori e delle famiglie, in modo che questi possano avere la possibilità di conciliare al meglio lavoro e vita privata. come ad esempio buoni acquisto, buoni pasto, buoni carburante, voucher, corsi di formazione, servizi di babysitting, previdenza complementare, agevolazioni per prestiti e altri servizi concordati a livello aziendale.

Il valore economico minimo annuale di beni servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari ad euro 150,00. Tale importo verrà incrementato di euro 30,00 per ogni ulteriore componente del nucleo familiare.

In coerenza con quanto disposto dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni del presente articolo si applicano non soltanto ai coniugi uniti in matrimonio, ma anche ad ognuna delle parti dell'unione civile e della convivenza di fatto registrata presso il Comune di residenza.

Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di contratti a tempo determinato, il diritto alla fruizione dei servizi di welfare matura per i rapporti di lavoro di durata superiore a 3 mesi di anzianità di servizi. L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme suddette, per espressa previsione di legge, non concorrono a formare reddito in capo al lavoratore né base imponibile ai fini contributivi per il datore di lavoro.

Art. 241 ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE OPN ITALIA LAVORO

Le Parti riconoscono all'Organismo Paritetico Nazionale – OPN ITALIA LAVORO un ruolo centrale nella promozione della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attribuendogli le competenze previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

All'OPN ITALIA LAVORO sono altresì attribuite le funzioni connesse all'attuazione del Nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, in materia di formazione, informazione, assistenza e supporto alle imprese e ai lavoratori, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'Organismo può operare anche attraverso articolazioni territoriali, nel rispetto degli indirizzi e delle funzioni definite a livello nazionale.

Art. 242 DIVULGAZIONE DEL CONTRATTO

L'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia cartacea o telematica del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

Art. 243 CO.AS.CO - CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

I datori di lavoro che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di

assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico del datore di lavoro ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e il datore di lavoro che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPABIC.

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sul sito internet della stessa.

Art. 244 RINVII

Per tutto quanto non espressamente e specificamente regolamentato nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro, valgono le vigenti disposizioni di legge.

ALLEGATO A- MINIMI TABELLARI

LIVELLI	*MINIMO TABELLARE DAL 1-6-2026*	*MINIMO TABELLARE DAL 1-9-2027*
*Q**	*2500,00*	*2650,00*
1	*2110,00*	*2250,00*
2	*1980,00*	*2050,00*
3	*1850,00*	*1910,00*
4	*1700,00*	*1760,00*
5	*1605,00*	*1660,00*
6	*1565,00*	*1610,00*

7	*1460,00*	*1500,00*

Comprensivo di indennità di funzione Quadro pari ad€ 250,00