



CIU

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali



L'anno 2025 il giorno 13 del mese di maggio, in Padova, presso la sede della

A.D.L.I.

tra

CIU- UNIONQUADRI Confederazione rappresentata dal Presidente dott.ssa
Gabriella Ancora;

e

A.D.L.I., Associazione Datori di Lavoro Italiani, rappresentata dal Presidente
Mattia Mingardo

si è stipulato il

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DI ATTIVITÀ OPERANTI
NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE E ORIENTAMENTO, DELLA SICUREZZA SUL
LAVORO**

Le Parti stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali quali, Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle due Associazioni stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

© Copyright 2025 – Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati

Titolo I

SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ, DECORRENZA, DURATA, CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

art. 1 - sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, tra tutte le attività qui di seguito elencate ed il relativo personale dipendente.
 - A) Professionista, Studio Professionale, Ente operante nel campo della sicurezza sul lavoro, sia nell'ambito della formazione che della consulenza.
 - B) Professionista, Studio Professionale, Ente che si occupa di valutazione dell'adozione e corretta gestione di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul lavoro.
 - C) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera prevalentemente nel settore della Medicina del Lavoro, anche con l'ausilio di mezzi mobili
 - D) Altre attività che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie

art. 2 - validità del contratto

1. Le aziende che intendono applicare il presente CCNL devono inviare richiesta di adesione all'Ente Bilaterale di cui al successivo **art. 135**.
2. Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma da parte dell'Ente Bilaterale.
3. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.
4. L'applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione alla Organizzazioni Datoriale firmataria del presente CCNL
5. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle *Parti* di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre *Parti* diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle *Parti* stipulanti.

art. 3 – decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal **13/05/2025** ed avrà scadenza il **12/05/2028** sia per quanto concerne la parte normativa che per quanto concerne la parte economica.

art. 4 – condizioni di miglior favore

1. 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 derivano.

art. 5 - classificazione del personale

Il personale è classificato su **7** livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa, ovvero
- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente i diversi rami dell'azienda, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

Appartengono a questo livello i dipendenti in possesso di diploma di laurea, che, con carattere continuativo, svolgono compiti particolarmente importanti ai fini dell'attuazione e dello sviluppo degli obiettivi aziendali, con autonoma responsabilità gestionale e discrezionalità decisionale, subordinate agli indirizzi, orientamenti decisionali, direttive generali e di coordinamento di tipo strategico, proprie della Dirigenza.

A titolo esemplificativo:

- Responsabile di analisi e delle linee formative
- Coordinatore dei responsabili di elaborazione e realizzazione di progetti
- Responsabile di sede centrale
- Esperto di sviluppo organizzativo o di processi di qualità
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

L'impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori appartenenti a questa categoria contro la responsabilità civile verso i terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

2° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto e in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale e che, operando in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire con poteri decisionali, tutti gli incarichi inerenti l'attività dell'impresa finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti, all'elaborazione e all'ottimizzazione dei progetti tecnici e di progetti relativi ad ampliamenti e potenziamenti di settori, controllandone lo sviluppo e i risultati.

In dettaglio:

- Responsabile di sede decentrata
- Formatore di sede decentrata
- Formatore Orientatore
- Responsabile / Coordinatore dei formatori
- Responsabile / Coordinatore del team di segreteria
- Responsabile dell'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Progettista/Coordinatore scientifico e editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Progettista/Coordinatore tecnico di corsi di formazione continua per le professioni regolamentate e non, che ne hanno obbligo
- Coordinatore editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Responsabile di grafica editoriale (progettazione locandine, depliant ecc ...)
- Responsabile dei consulenti
- Responsabile dei valutatori/asseveratori di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro
- Responsabile della medicina del lavoro
- Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/08, art. 32, c. 5
- Soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente, così come definito dal D.Lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lettera h con i requisiti previsto dal D.Lgs. 81/08, art. 38)
- Responsabile del servizio amministrativo e contabile
- Responsabile commerciale
- Responsabile delle risorse umane
- Responsabile ricerche statistiche
- Responsabile della qualità aziendale
- Responsabile Marketing
- Responsabile del Centro Studi
- RSPP – Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Senior
- CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione

3° Livello (vedi nota)

A questo livello appartengono i lavoratori muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore, che dotati di specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e grazie a consolidata e differenziata esperienza, svolgono funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali e delle responsabilità ad essi delegate dal Titolare dell'azienda. Tali lavoratori svolgono mansioni di concetto, operano con responsabilità dei risultati conseguiti e sono altresì responsabili per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative e dei settori che implicano coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

- Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/08, art. 32, comma 5

- Soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente, così come definito dal D.Lgs. 81/08, art. 2, comma 1, lettera h con i requisiti previsti dal D.Lgs. 81/08, art. 38)
- Tecnico audiometrista muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (professione tecnico-sanitaria - DM 14.09.1994, n. 667 - G.U. 03.12.1994, n. 283)
- Tecnico competente in acustica ambientale, muniti della relativa abilitazione conseguita a norma di legge (D.P.C.M. 31.03.98 – G.U. 26.05.98, n. 120)
- Tecnico competente in materia di valutazione/asseverazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, di vantata esperienza professionale, e qualificato a seguito di specifica formazione dimostrata o certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da associazione di rappresentanza professionale o di categoria
- Infermiere professionale con mansioni di coordinamento di colleghi e/o addetti tecnici
- Addetto Senior all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto Senior al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Progettista/Coordinatore tecnico di corsi di formazione continua per le professioni regolamentate e non, che ne hanno obbligo
- Addetto Senior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Grafico editoriale Senior (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Formatore orientatore
- Formatore Tutor d'aula
- Formatore Tutor on-line
- Capo ufficio tecnico / amministrativo
- Capo archivistica
- Capo Servizio qualità
- Specialista di controllo di sistemi di gestione della qualità (auditor di sistema)
- Analista di procedure organizzative
- Contabile di concetto, con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
- Analista dei costi aziendali
- Addetto amministrativo con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro
- Addetto alla segreteria di direzione con mansioni di concetto
- RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Junior
- CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione
- Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
- Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- Web master

4° Livello (vedi nota)

A questo livello appartengono i lavoratori che in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche nonché dell'esperienza tecnico professionali comunque acquisita derivante dal consolidato svolgimento delle proprie mansioni, svolgono con perizia mansioni di concetto operativamente autonome e connessi alle proprie professionalità e competenze.

In dettaglio:

- Addetti all'ufficio tecnico

- Addetto Junior all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto Junior al coordinamento scientifico e editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto Junior al coordinamento tecnico di corsi di formazione continua per le professioni regolamentate e non, che ne hanno obbligo
- Addetto Junior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Addetto alla preparazione di corsi di formazione, di aggiornamento e seminari
- Addetto alla gestione amministrativo-contabile e rendicontazione dei progetti
- Grafico editoriale Junior (progettazione locandine, depliant, programmi ecc ...)
- Formatore Junior
- Tecnico informatico
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte)
- On-line assistant (help desk)
- Auditor dei sistemi di gestione della qualità
- Tecnico competente in materia di valutazione/asseverazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, qualificato a seguito di specifica formazione qualificata a seguito di specifica formazione dimostrata o certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da associazione di rappresentanza professionale o di categoria
- Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
- Archivistica con mansioni di concetto
- Addetto di segreteria con mansioni di concetto

5° Livello (vedi nota)

A questo livello appartengono i lavoratori che nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute in attuazione delle direttive dei superiori, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze, capacità tecnico-pratiche ed esperienze professionali comunque acquisite.

In dettaglio:

- Addetto all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
- Addetto al coordinamento scientifico e editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
- Addetto al coordinamento tecnico di corsi di formazione continua per le professioni regolamentate e non, che ne hanno obbligo
- Addetto al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
- Assistente formatore
- Assistente docente di corsi di formazione
- Operatore di segreteria / Contabile addetto a mansioni d'ordine
- Esecutore di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
- Esecutore di prove di laboratorio
- Tecnico informatico generico
- Tecnico di rilievi topografici, geologici, sulla qualità dell'aria
- Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori
- Addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici
- Addetti al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati

- ❑ Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati

6° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenza tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- ❑ Archivista
- ❑ Centralinista
- ❑ Autista
- ❑ Addetto alle pulizie
- ❑ Addetto allo smistamento delle pratiche
- ❑ Fatturista o Protocollista

2. Le *Parti*, infine, concordano nell'integrare periodicamente i profili professionali utili ad una adeguata applicazione del presente CCNL anche attuando una revisione sistematica del Repertorio Nazionale delle Qualificazioni Professionali (RNQP).

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le *Parti* convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 3°, 4° e 5°, qualora questi non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una «retribuzione di primo ingresso» ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (**art. 91, comma 2**).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo-assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale di cui all'**art. 135**

La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.

Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

art. 6 – mansioni promiscue

1. Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente sul complesso delle attività dallo stesso svolte.
2. A fronte di casi particolari quali - a titolo meramente esemplificativo - difficoltà temporanea di mercato, di crisi aziendale ovvero di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, il lavoratore inquadrato nei livelli dal secondo al quinto potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.
3. In generale, al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 (due) mesi nell'arco dell'anno a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

art. 7 – mutamento mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

2. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre 4 (quattro) mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno 7 (sette) mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno 4 (quattro) mesi.
4. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

art. 8 – passaggio di livello e mansioni “jolly”

1. La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso percepisca già una retribuzione con un importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore verrà corrisposta la relativa eccedenza sotto forma di assegno ‘*ad personam*’ avente titolo e caratteristiche originarie.
3. Resta salvo che la eccedenza di cui al precedente punto 2 non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
4. Vengono considerati "jolly" quei lavoratori dipendenti cui l'impresa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa stessa.
5. L'inquadramento del “jolly” sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle attività svolte

Titolo II

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

art. 9 – assunzione ordinaria e con contratti atipici

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore e, in particolare, dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
 - a. identità dei contraenti
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro
 - c. la durata del periodo di prova, se previsto
 - d. la tipologia contratto applicato
 - e. la durata prevista, se il rapporto è a tempo determinato
 - f. luogo di lavoro o in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi
 - g. orario di lavoro
 - h. la qualifica professionale del lavoratore e livello di inquadramento
 - i. la retribuzione
 - j. la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o la modalità di determinazione e di fruizione delle ferie
 - k. i diritti/doveri legati alla previsione di aggiornamento professionale continuo
 - l. informativa sulla privacy
 - m. informativa sul TFR
 - n. termini di preavviso in caso di recesso
 - o. posizione INPS del datore di lavoro

L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

2. In caso di assunzione a tempo determinato dovrà essere specificata, espressamente, la durata del rapporto stesso.
3. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.
4. 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.
5. Il lavoratore, prima dell'assunzione, dovrà essere sottoposto, laddove previsto, alla visita medica preventiva ed alle visite periodiche obbligatorie da parte del medico competente dell'impresa.
6. Per i lavoratori assunti con qualifica di **Apprendista** si rimanda al successivo Titolo III
7. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Determinato** si rimanda al successivo Titolo IV
8. Per le assunzioni con contratti di **Reimpiego** si rimanda al successivo Titolo V
9. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Intermittente** si rimanda al successivo Titolo VI
10. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Somministrato** si rimanda al successivo Titolo VII
11. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Telelavoro** si rimanda al successivo Titolo VIII
12. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Agile** si rimanda al successivo Titolo IX
13. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Parziale** si rimanda al successivo Titolo X

art. 10 – documentazione

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
 - a. dati personali completi, corredati di copia del documento di identità in corso di validità e della tessera sanitaria
 - b. codice fiscale

- c. certificato di residenza e/o domicilio
 - d. documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali
 - e. Curriculum Vitae da cui si possano evincere le esperienze lavorative e/o formative
 - f. liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa
 - g. altra documentazione che l'azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.
2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

art. 11 - periodo di prova

1. Il lavoratore e il datore di lavoro possono prevedere un periodo di prova per valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| LIVELLO | DURATA |
|-----------|---------------------------------------|
| 1° | 150 giorni di calendario |
| 2° | 120 giorni di lavoro effettivo |
| 3° | 100 giorni di lavoro effettivo |
| 4° | 90 giorni di lavoro effettivo |
| 5° | 80 giorni di lavoro effettivo |
| 6° | 60 giorni di lavoro effettivo |

3. I periodi temporali massimi sopra previsti sono da intendersi di lavoro effettivo: le giornate di mancata prestazione (malattia, infortunio, malattia professionale) determinano la sospensione del periodo di prova fino al raggiungimento dei limiti previsti per la conservazione del posto.
4. Nel caso di assunzione entro 12 (dodici) mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di lavoro, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova.
5. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
6. Per i contratti a tempo determinato, la durata del periodo di prova non può superare la metà della durata del primo contratto di lavoro.
7. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere, in qualsiasi momento, il rapporto senza preavviso con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali (i ratei maturati di ferie, della 13^a mensilità e TFR), con i criteri di maturazione previsti da questo CCNL per i dipendenti di uguale qualifica.
8. Trascorso il periodo di prova senza che nessuno dei contraenti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio e per la durata dell'apprendistato.

Titolo III

APPRENDISTATO

art. 12 – premessa

1. L'apprendistato è disciplinato dalla legislazione vigente e dalla normativa contenuta nel presente titolo.
2. Al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili, le *Parti* concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

art. 13 – disciplina comune

1. La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di contratto contenute nel presente titolo

1.1 IL CONTRATTO

- a. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e deve indicare:
 - 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
 - il piano formativo individuale (PFI).
- b. L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente CCNL
- c. Il parere di conformità del PFI è di competenza dell'Ente Bilaterale. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 (trenta) giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale di cui al successivo **art. 135**, 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 (trenta) giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.
- d. Contestualmente all'assunzione, l'apprendista dovrà ricevere un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.
- e. I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, 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 (dodici) mesi.
- f. Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.
- g. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della stessa qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
- h. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento.
Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.
- i. Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.

1.2 PROPORZIONE NUMERICA E PERCENTUALE DI CONFERMA

- a. In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore o uguale a 10 (dieci) unità, le *Parti* convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% (cento per cento) dei lavoratori occupati.
- b. In aziende in cui il numero di dipendenti è superiore a 10 unità, le *Parti* convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il rapporto due a tre rispetto ai lavoratori occupati.

1.3 DURATA, PERIODO DI PROVA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

a. DURATA

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze indicate.

| LIVELLO | DURATA |
|---------|----------------|
| 1° | NON POSSIBILE |
| 2° | 36 MESI |
| 3° | 36 MESI |
| 4° | 30 MESI |
| 5° | 24 MESI |
| 6° | NON POSSIBILE |

2. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 (un) anno.
3. Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista.
5. Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
6. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre aziende è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.
7. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 (trenta) giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato per eguale periodo di sospensione.
8. I periodi di congedo per maternità e per congedo parentale, comportano la sospensione del periodo formativo, il cui decorso riprenderà al termine dell'astensione, per un periodo pari a quello di avvenuta ed effettiva sospensione.

b. PERIODO DI PROVA

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato allo stesso livello di uscita dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra i contraenti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

c. **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

1. È vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.
2. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art 2118 c.c.. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

1.4 TRATTAMENTO ECONOMICO

- a. Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nella tabella sotto-riportata, sulla retribuzione contrattuale del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

DURATA DI 24 MESI

| I sem | II sem | III sem | IV sem |
|-------|--------|---------|--------|
| 80% | 85% | 90% | 95% |

DURATA DI 30 MESI

| I sem | II sem | III sem | IV sem | V sem |
|-------|--------|---------|--------|-------|
| 70% | 80% | 85% | 90% | 95% |

DURATA DI 36 MESI

| I sem | II sem | III sem | IV sem | V sem | VI sem |
|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| 70% | 75% | 80% | 85% | 90% | 95% |

- a. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
La stessa regola si applica al lavoratore ex-apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.
- b. Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

1.5 INFORTUNI E MALATTIE

- a. Il trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

1.6 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

- a. 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:
 - di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
 - di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato
 - di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo
 - di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo. Si precisa che 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.

1.7 TUTOR

- a. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un Tutor.
Tale figura dovrà essere individuata all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.
- b. Le competenze e le funzioni del Tutor sono quelle previste dal D.M. Lavoro del 28.02.00 recante "*Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale*" e dalle eventuali regolamentazioni regionali.
- c. Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dell'azienda o, nelle strutture lavorative con meno di 15 addetti i loro familiari coadiutori, o un altro professionista della struttura oppure una persona diversa dalle prime ma delegata a tal fine.
In quest'ultimo caso, il Tutor dovrà necessariamente essere un soggetto che ricopre, da almeno 2 (due) anni, 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.
- d. Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il Tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, ecc.

1.8 OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

- a. L'apprendista deve:
- 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
 - prestare la sua opera con la massima diligenza
 - frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale
 - osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge
- b. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi, anche se in possesso di un titolo di studio.

1.9 FORMAZIONE – durata, contenuti, registrazione, erogazione

- a. DURATA
1. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso Enti Bilaterali o strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.
- b. CONTENUTI
1. Le attività formative sono articolate in contenuti di base, a carattere trasversale e a carattere specialistico (o professionalizzante).
 2. In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere specialistico andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.
 3. A tale scopo, le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale, che terranno conto delle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 13/2013 nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni (art. 41, co. 1 -3, D.Lgs. 81/2015).
 4. Il Piano Formativo Individuale (PFI), come detto, è il documento che definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso, inoltre, indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del Tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.
 5. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'azienda anche su istanza del Tutor, fermo restando quanto disposto dal precedente comma 4.
 6. In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le *Parti* si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

1. La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

1. *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro*
2. *Organizzazione e qualità aziendale*
3. *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo*
4. *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva*
5. *Competenze di base e trasversali*
6. *Competenza digitale*
7. *Competenze sociali e civiche*
8. *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*
9. *Elementi di base della professione/mestiere*

Qualora l'evoluzione del contesto normativo nazionale e/o Regionale imponesse modifiche a quanto sopra indicato, le *Parti* stabiliscono di riunirsi entro 3 (tre) mesi dall'entrata in vigore delle modifiche per aggiornare di conseguenza il CCNL.

2. La durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale

Qualifica o diploma professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti Professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università

- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente

Diploma terziario extra-universitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-Laurea, Master universitario di primo livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

La riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

PROFILI FORMATIVI (E COMPETENZE SPECIALISTICHE)

1. Per le competenze specialistiche relative ai Profili Formativi dell'apprendistato professionalizzante disciplinati dal presente CCNL, si veda quanto indicato nell'Allegato 1

c. REGISTRAZIONE

1. La formazione dovrà essere registrata sul Libretto Formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del Libretto Formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del Libretto Formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna ecc.).

2. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

d. EROGAZIONE

1. L'erogazione della formazione di base, trasversale e specialistica dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.
2. La formazione di base, trasversale e specialistica può essere svolta in aula, con affiancamento sul posto di lavoro, *on the job*, seminari, esercitazioni di gruppo nonché a distanza (FAD) sia in auto-apprendimento che in modalità e-learning.
3. In caso di formazione FAD l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di tele-afiancamento (WEB) o video-comunicazione da remoto.
4. Per l'erogazione della formazione –di base, trasversale o professionalizzante-, l'azienda potrà altresì avvalersi di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale di cui all'**art. 135**
5. I processi formativi formali svolti all'interno dell'azienda dovranno comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

art. 14 – apprendistato per la qualifica e diploma professionale

1. Le *Parti*, auspicando un maggiore e migliore utilizzo di questo tipo di contratto quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.
2. La sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, è demandata alla contrattazione nazionale o di **II livello**. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibile ad eccezione fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione.
3. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

art. 15 – apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) e i 29 (ventinove) anni.
2. È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% (cinquanta) dell'orario contrattuale.
 - a. PIANO FORMATIVO
 1. I contenuti formativi del PFI sono di natura professionalizzante.
Qualora sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base, perché offerta dalle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante.
 - b. DURATA E PERCORSO FORMATIVO
 1. La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL (**art. 5 – classificazione del personale**).
L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del 1° e 6° livello. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di 6 (sei) mesi e la durata massima di 36 (trentasei) mesi.
 2. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.
 3. Le *Parti* manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.
 - c. MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
 1. L'attività formativa svolta all'interno dell'azienda dovrà comunque garantire sia l'erogazione della formazione sia avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.
 - d. CONTENUTI
 1. La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:
 - la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dell'ente e/o impresa di servizi formativi
 - la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dell'ente e/o società di servizi
 - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
 - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro {p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.}
 - conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività
 - la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore

art. 16 - apprendistato di alta formazione e ricerca

1. Al fine di consentire un adeguato inserimento nella realtà professionale di riferimento, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere prorogata per un periodo massimo di 12 (dodici) mesi. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche dei livelli 5° e 6°.
2. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative.
3. Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere prevista la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.
4. Le *Parti* manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di formazione e di ricerca.

Titolo IV

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

art. 20 – disciplina

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 (dodici) mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 (ventiquattro) mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori*
- b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 (dodici mesi) in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 (dodici) mesi.

- 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 del d.lgs. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 (ventiquattro) mesi.*

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 24 (ventiquattro) mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

- 3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 (dodici) mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.*
- 4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.*

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 (dodici) mesi.

In deroga a quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 in tema di numero complessivo di contratti a tempo determinato, le *Parti* convengono che l'imprenditore ha facoltà di:

- a. occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto a tempo determinato pari al 25% (venticinque per cento) annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa.
- b. assumere con contratto a tempo determinato 5 (cinque) lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 15 dipendenti ovvero 8 (otto) lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti.

Per le unità produttive che occupino fino a 15 (quindici) dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla sottoscrizione complessivamente di contratto a tempo determinato per un numero massimo di 8 (otto) lavoratori.

I predetti limiti non si applicano alle fattispecie disciplinate nel comma 3 dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, nonché alle seguenti ulteriori casistiche:

- I. nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 (diciotto) mesi elevabili a 24 (ventiquattro) dalla contrattazione territoriale o aziendale. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 218/1978
- II. per le imprese start-up innovative di cui all'art. 25 dalla Legge 221/2012, per il periodo di 4 (quattro) anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del citato articolo 25 per le società già costituite
- III. per ragioni di carattere sostitutivo
- IV. per i lavoratori di età superiore a 50 anni
- V. per la sperimentazione di nuovi modelli di orario di lavoro che necessitano di personale ulteriore rispetto a quello in organico, limitatamente ad un periodo massimo di 6 (sei) mesi
- VI. per la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi orientati all'efficienza organizzativa, produttiva, di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, innovazione dei processi interni ed esterni anche in riferimento a nuove o diverse modalità di lavoro. Periodo di sei mesi, prolungabile a massimo dodici mesi in sede di contrattazione di secondo livello;
- VII. lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la 13^a e il *premio PRESENZA*, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL

art. 21 - lavoro extra

1. In occasione di speciali servizi di seguito elencati, è consentita l'assunzione diretta di personale per una durata non superiore a 3 (tre) giorni:
 - o meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, nonché eventi similari
 - o ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale
2. I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente Bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.
3. Ai fini dell'impiego di detto personale, dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

art. 22 - sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

1. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
2. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
3. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

art. 23 - studenti universitari o scuole superiori

1. Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa al tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 (sei) settimane e non superiore a 14 (quattordici) settimane di effettivo lavoro, con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.
2. I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato. Tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate nell'azienda, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.
3. I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dell'azienda ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

Titolo V

CONTRATTO DI REIMPIEGO

art. 24 – disciplina

1. Per la vigenza del presente CCNL, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di **over 50** e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.
2. Al fine di garantire un percorso di reimpiego, è possibile retribuire i lavoratori di cui al comma 1 con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a 2 (due) livelli immediatamente inferiori per i primi 18 (diciotto) mesi dalla data di assunzione e di 1 (un) livello per i successivi 12 (dodici) mesi rispetto a quello di inquadramento.
3. Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al 6° livello.
4. Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le *Parti* attraverso la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

Titolo VI

LAVORO INTERMITTENTE

art. 25 – disciplina

1. Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 13 – 18 del D. Lgs. 81/2015
2. Il contratto intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
3. Le *Parti*, nell'ambito della propria autonomia contrattuale ed in ossequio alle deroghe previste dal D.Lgs. 81/2015, si danno reciprocamente atto di concertare, nel secondo livello di contrattazione, l'individuazione di profili e/o mansioni di specificità di filiera/settore/territorio/area merceologica, quali ulteriori fattispecie oggettive di ricorso al contratto di lavoro intermittente.
4. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
 - a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 13 del D.Lgs. 81/2015 e/o dal presente CCNL in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto
 - b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo
 - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità)
 - d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità
 - f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
 - g) il rinvio alle norme del presente articolo.
5. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
6. 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, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
7. 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 nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
8. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

Titolo VII

TELELAVORO

art. 26 – caratteristiche

1. Le *Parti* riconoscono nel *telelavoro* e nel *lavoro a distanza* un espletamento di attività lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare con alcune norme e procedure contrattuali.
Le *Parti*, altresì, convengono nel ritenere che un uso più ampio di tecnologie informatiche, reso possibile dalla diffusione della banda larga, possa fornire una risposta a importanti esigenze quali la gestione dei tempi di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli.
2. Si definisce *telelavoro* l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.
3. Il *telelavoro* può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:
 - personale direttivo, tutto
 - gestione del personale
 - impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili
 - ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali
 - ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte
4. Il *telelavoro* può essere di tre tipi:
 - domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore
 - mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili
 - a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi spazi di co-working che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.
Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.
5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra i contraenti.
6. La prestazione dell'attività lavorativa in *telelavoro* non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha

alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO

7. Come già affermato, il *telelavoro* è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
8. La concessione -come l'accettazione- della modalità di *telelavoro* non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
9. Il *telelavoro* con modalità domiciliare ovvero a distanza può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori occasionali né a quelli autonomi.
10. Il *telelavoro* subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare che a distanza.
11. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.
12. Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

SFERA DI APPLICABILITÀ

13. L'accordo tra l'azienda ed il lavoratore sul telelavoro deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del *telelavoro* e se a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.
14. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuno dei due contraenti potrà, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.
Qualora sia stato concordato il tempo determinato, il *telelavoro* potrà essere disdetto da parte dell'azienda solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.
15. Gli accordi di *telelavoro* sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 (un) anno di vita del bambino, non potranno essere disdetti dall'azienda.
16. L'attività di *telelavoro*, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra i contraenti.

DIRITTI E DOVERI DEL TELELAVORATORE

17. Al telelavoratore sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
18. Il telelavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
19. Il lavoratore che passa al *telelavoro* nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

20. Il dipendente in *telelavoro* assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali, nazionali ed aziendali, nonché alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.
21. Il dipendente in *telelavoro* non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività del datore di lavoro da cui dipende.
22. Il telelavoratore domiciliare dovrà:
 - a. consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione in remoto, sottoscritto da tecnico abilitato
 - b. consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate
 - c. consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente
23. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo al telelavoratore che deve aver cura degli strumenti di lavoro ed informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.
24. È fatto obbligo al telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile, previo preavviso di almeno un giorno, per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

25. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.
26. È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.
27. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videotermini e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.
28. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
29. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
30. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

DOTAZIONI STRUMENTALI E UTENZE

31. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.
32. La postazione remota del lavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro e resteranno di proprietà aziendale.
33. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.
34. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
35. Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermo macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.
36. In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

ORARIO DI LAVORO

37. L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto. Viceversa, l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.
L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

38. Alla contrattazione aziendale è demandata:
 - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda
 - le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità
 - Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o a spazi di co-working per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

39. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro.
40. Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente Bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

Titolo VIII

LAVORO SOMMINISTRATO

art. 27 – definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del D. Lgs. 276/03, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata del rapporto, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

art. 28 – disciplina generale

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è regolamentato dalle norme di legge richiamate negli artt. 31 – 40 del D.Lgs. 81/2015 poi emendato dal DL 87/2018, convertito con modificazioni con Legge 96/2018.
2. Ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
 - b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
 - c. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
3. Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.Lgs. 81/2015, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale 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 alle disposizioni recate dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore: in tale caso ne va fatta specifica indicazione nel contratto con il lavoratore.
L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
4. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
5. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
 - all'importo della retribuzione
 - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 - all'accesso ai servizi aziendali
 - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL

- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. 276/03

In conformità all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese assunte a livello aziendale.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.
8. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente.
9. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quella relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
10. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso ai contratti di lavoro somministrato

art. 29 – somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano i casi seguenti:
 - a. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti
 - b. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali
 - c. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
 - d. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale o gestionale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio
 - e. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere per pubblicizzazione dei prodotti o servizi
 - f. sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi motivo ad eccezione delle iniziative di diritto di sciopero o stato di agitazione sindacale
 - g. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente
 - h. installazione e collaudo di nuove linee produttive, o apertura di nuovi punti vendita da avviare con start-up aziendale per un massimo di 4 (quattro) mesi di lavoro
 - i. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria

- j. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale
 - k. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine
2. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

art. 30 - soglie numeriche

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 31, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, le *Parti* convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a **tempo indeterminato** non superiore al **25%** (venticinque per cento) annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa al 1° gennaio dell'anno di stipula, con esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
2. Fermo restando il limite disposto dall'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e in deroga a quanto previsto dall'art. 31, comma 2 del D.Lgs. 81/2015 come emendato dalla Legge 96/2018, le *Parti* convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a **tempo determinato** non superiore al **35%** (trentacinque per cento) annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa al 1° gennaio dell'anno di stipula.
3. Resta salva la facoltà di assumere con contratti di somministrazione a tempo determinato 3 (tre) lavoratori nelle aziende con meno di 15 dipendenti ovvero 6 (sei) lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti, in conformità con le deroghe ai sensi di legge.
4. Per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla somministrazione complessivamente di contratti a tempo determinato o di somministrazione per un numero massimo di 6 lavoratori.
5. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.
6. La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.
7. Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti di cui ai precedenti commi 1 e 2, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione all'Ente Bilaterale territorialmente competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione sugli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 (venti) giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga.
8. L'Ente Bilaterale territorialmente competente -ove attivato- comunicherà, con cadenza annuale, all'Ente Bilaterale nazionale le decisioni adottate ai sensi del precedente comma.

Titolo IX

LAVORO AGILE

art. 31 - caratteristiche

1. Per lavoro agile si intende una modalità più flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi ed ai tempi di lavoro, finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro ed aumentando la produttività, così come previsto dalla L. 81/2017.
2. Le principali caratteristiche di flessibilità del lavoro agile sono riconducibili a:
 - assenza di vincoli logistici: il lavoratore può prestare la propria attività lavorativa ovunque, utilizzando le tecnologie telematiche che consentono la connessione senza alcuna postazione fissa
 - possibile utilizzo di strumenti e connessioni di proprietà dello stesso lavoratore
 - assenza di vincoli di orario e dei sistemi di rilevazione e/o controllo dello stesso
 - attenzione delle aziende ai temi di responsabilità sociale
 - cambiamento dei bisogni e delle esigenze dei lavoratori
 - necessità di risparmiare sui costi aziendali
3. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti al lavoro agile, le *Parti* si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

art. 32 - trattamento normativo ed economico

1. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Il lavoro agile ha l'obiettivo di migliorare l'efficacia lavorativa utilizzando come punto di forza la flessibilità professionale e la responsabilizzazione dei lavoratori in termini di risultati, efficacia ed efficienza della prestazione.
3. Il lavoratore ed il datore di lavoro concordano, in modo volontario e formale, le soluzioni innovative adottabili per riorganizzare gli spazi e le modalità flessibili di lavoro, favorire il contatto e l'aggregazione, utilizzare l'impiego di tecnologie avanzate che consentano la collaborazione digitale da remoto, autogestione da parte del lavoratore degli orari di lavoro e dei tempi di riposo in funzione della misurazione del lavoro in termini di risultati.
4. La durata dell'accordo individuale può essere a tempo indeterminato o determinato, nonché anche per una parte della prestazione settimanale. Ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa. In mancanza di giusta causa, il recesso dall'accordo a tempo indeterminato deve essere preceduto da un preavviso espressamente indicato nell'accordo e comunque non inferiore a 30 (trenta) giorni.
5. Durante il periodo di svolgimento del lavoro in modalità agile, il dipendente ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, a parità di mansioni svolte.
6. Il datore di lavoro mantiene inalterato il proprio potere direttivo, di controllo e disciplinare. Nell'accordo individuale verranno specificate le modalità di controllo, anche in forma di geolocalizzazione, nei limiti fissati dalla legge o dal contratto di secondo livello.

7. L'accordo individuale deve precisare gli eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti ulteriori a quelli contenuti nel codice disciplinare applicato dal datore di lavoro.

art. 33 - diritti e doveri

1. Valgono le equivalenti indicazioni previste dagli artt. 18 e ss. della L. 81 del 2017.

art. 34 - dotazioni strumentali nel lavoro agile

1. Valgono le equivalenti indicazioni previste dagli artt. 18 e ss. della L- 81 del 2017.

art. 35 - infortunio

1. Le *Parti* convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.
2. Al dipendente in lavoro agile è garantita la copertura contro gli infortuni per tutti gli eventi che si possano verificare durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che l'infortunio sia causato da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.
3. Gli infortuni che avvengono durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali aziendali, sono considerati come infortuni in itinere, quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

art. 36 - formazione

1. Le *Parti*, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano attuate iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

art. 37 - misure di protezione e prevenzione

1. In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i e dall'art 22 della l. 81/2017, i datori di lavoro consegneranno ai lavoratori agili l'informativa in tema di sicurezza sul lavoro agile alla quale gli stessi dovranno attenersi nel rispetto dell'obbligo di cooperazione.
2. Il lavoratore in modalità agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la strumentazione di lavoro in dotazione, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere la stessa e a non consentire ad altri l'utilizzo della stessa.
3. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.
4. In datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.
5. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti.

Titolo X

TEMPO PARZIALE

L'esigenza di accrescere la base lavorativa delle aziende, di concerto con la riduzione del monte ore annuo di straordinari pro capite possibili, rende per le *Parti* di primaria importanza il corretto utilizzo dello strumento del tempo parziale.

A tal fine le *Parti* si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione di questo tipo di contratti come contributo all'abbattimento della disoccupazione e della necessità di flessibilità, necessariamente connessa con la tipologia produttiva delle aziende. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha anche la funzione di consentire il raccordo fra i flussi d'attività dell'azienda con la composizione dell'organico oltreché come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

art. 38 – part-time - caratteristiche

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.
3. Il contratto, stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere:
 - l'esplicita volontà dei sottoscrittori
 - il periodo di prova per i nuovi assunti
 - l'indicazione puntuale della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, tali informazioni possono avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
 - eventuale inserimento delle clausole flessibili e elastiche
 - qualifica assegnata
4. Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
5. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viceversa, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
6. All'atto della stipula del contratto a tempo parziale l'azienda informerà il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla Legge 335/95 derivante dalla instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa potranno essere definite da specifici accordi stipulati nell'ambito del secondo livello di contrattazione regionale e/o aziendale.

art. 39 – part-time - disciplina del rapporto

1. Il contratto sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - a. orario di lavoro
 - non inferiore a 16 (sedici) ore rispetto al normale orario settimanale
 - non inferiore a 64 (sessantaquattro) ore rispetto al normale orario mensile
 - non inferiore a 700 (settecento) ore rispetto al normale orario annualeÈ ammessa la stipula di contratti con orario minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratori pari, complessivamente, al 10% (dieci per cento) dell'organico al 31.12 dell'anno precedente.
 - b. la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata
 - c. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quando sia compatibile con le mansioni svolte

- e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà dei contraenti
- d. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.
 - e. applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso
 - f. volontarietà dei contraenti, in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordate. In particolare, dovranno risultare da atto scritto:
 - l'arco temporale della giornata (part-time orizzontale) o un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno (part-time verticale) all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore
 - i termini di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 (due) giorni
 - l'eventuale clausola di ripensamento
 - g. Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale sono considerate, agli effetti economici, come ore di lavoro supplementare (**art. 44**)
 - h. Per garantire la continuità delle prestazioni lavorative e qualora l'azienda versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, infortuni, maternità, ferie e aspettative nel part-time orizzontale sono ammesse prestazioni oltre l'orario concordato entro il limite massimo individuale di 2 (due) ore giornaliere e 120 (centoventi) ore annue.
 - i. L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.
 - j. Nel caso di part-time verticale possono essere effettuate prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le relative maggiorazioni.
 - k. In caso di part-time verticale con prestazione piena, le indennità di turno vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata.
 - l. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

art. 40 - consistenza dell'organico aziendale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

art. 41 - trasformazione del rapporto

1. I lavoratori affetti da gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

2. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4 del D.Lgs. 81/2015 in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nei casi in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/92 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
4. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
5. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001 la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50% (cinquanta per cento). Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 (quindici) giorni dalla richiesta.
6. Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, i contraenti potranno concordare, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

art. 42 - clausole elastiche

1. I contratti di lavoro individuali a tempo parziale possono recepire l'applicazione delle clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, nonché per la variazione in aumento della prestazione stessa. La misura massima dell'aumento di orario non può eccedere il limite del 30% (trenta per cento) della normale prestazione annua a tempo parziale.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente comma 1, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.
3. Nel patto scritto, o accordo, vanno indicate le condizioni e le modalità di applicazione delle clausole elastiche (ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo), la misura massima dell'aumento, la data di stipulazione e di decorrenza, le casistiche in cui il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare (casistiche aggiuntive a quelle previste dall'art 6, comma 2 del D.Lgs. 81/2015), la possibilità di denuncia di cui al successivo **art. 43 (modifica del patto)** delle modalità di esercizio della stessa nonché di quanto previsto al successivo punto 4).
4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente comma 3 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al successivo **art. 43 (modifica del patto)** non possono integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e di giustificato motivo di licenziamento.
5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.
6. Limitatamente alla durata della variazione, le modifiche dell'orario di lavoro rese in regime di clausola elastica potranno essere, a scelta del lavoratore, liquidate o accumulate nella *banca delle ore* secondo il seguente schema:
 - retribuite con maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata

art. 43 - modifica del patto in regime di clausole elastiche

1. Durante il rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore potrà chiedere di modificare il patto di cui al comma 2 del precedente **art. 42 (clausole elastiche)**, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:
 - Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle Leggi 53/2000 e 104/92
 - Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico
 - Esigenze di studio o di formazione
 - Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma
2. La richiesta di modifica, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno 5 (cinque) mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di 1 (un) mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
3. A seguito della richiesta di modifica di cui al precedente comma 1, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
4. Successivamente alla richiesta di modifica, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente **art. 42 (clausole elastiche)**.

art. 44 - lavoro supplementare

1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno, anche in relazione alle giornate, alle settimane ed ai mesi.
2. Nei casi di contratto di tipo *orizzontale*, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, in misura non superiore al 50% (cinquanta per cento) delle ore di lavoro settimanali concordate, nel rispetto dell'orario giornaliero di 8 ore, in presenza delle seguenti esigenze:
 - necessità di garantire la continuità delle prestazioni all'utenza
 - punte di più intensa attività cui non sia possibile sopperire con il normale organico
 - sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del postoIn tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
3. Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere recuperate, fino al 50% (cinquanta per cento) del loro ammontare, con riposi compensativi entro i 6 (sei) mesi successivi a quello di effettuazione.
4. Le ore di lavoro supplementare e/o quelle rimanenti dopo riposo compensativo potranno essere, a scelta del lavoratore, liquidate o accumulate nella *banca delle ore* secondo il seguente schema:
 - retribuite con maggiorazione del **25%** (venticinque per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 20 minuti ogni ora di lavoro prestata
5. Il lavoratore che effettui prestazioni supplementari in maniera continuativa può far richiesta di consolidare le ore di lavoro eccedenti il 25% (venticinque per cento) dell'orario di lavoro individuale a condizione che tali ore siano svolte per almeno 9 mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).
6. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro. Le organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede aziendale.
7. Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata

8. Non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare ai lavoratori che alla data di assunzione, o in data successiva, abbiano in corso più rapporti di lavoro a tempo parziale.

art. 45 - principio di non discriminazione e riproporzionamento

1. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
 - l'importo della retribuzione oraria
 - la durata del periodo di prova e delle ferie annuali
 - la maternità
 - la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali
 - l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro
 - l'accesso ai servizi aziendali
 - i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
 - i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III della Legge 300/70 e successive modificazioni
3. Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli del presente Titolo.

art. 46 - quota giornaliera ed oraria della retribuzione

1. Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera è quella indicata al successivo **art. 94** (*retribuzione giornaliera*). Per malattia e infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.
2. La quota oraria della retribuzione è quella indicata al successivo **art. 95** (*retribuzione oraria*)

art. 47 – part-time - mensilità supplementari: 13^a e premio PRESENZA

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della 13^a e del *premio PRESENZA* è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente **art. 45** (*riproporzionamento*).
2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile **art. 93** (*retribuzione mensile*)

art. 48 – part-time - festività

1. Fermo restando quanto previsto all'**art. 61** (*festività*) del presente CCNL, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'**art. 69** (*permessi retribuiti*) del presente CCNL, con una domenica o con un diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al successivo **art. 94** (*retribuzione giornaliera*).

art. 49 – part-time - riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

1. Fermo restando quanto previsto agli **artt. 60** (*riposo settimanale*) e **69** (*permessi retribuiti*) del presente CCNL e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente **art. 45** (*riproporzionamento*).

art. 50 – part-time - ferie

1. Conformemente a quanto previsto all'**art. 63** (*ferie – durata*) del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
2. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

art. 51 – part-time – periodo di prova, preavviso, comporta

1. Il periodo di prova, di comporta ed i termini di preavviso per i lavoratori a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.
2. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di comporta in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.
3. Tutti i periodi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Titolo XI

ORARIO DI LAVORO

art. 52 – durata settimanale dell’orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di *lavoro effettivo* è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali, suddivise in 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi.
2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un’applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all’interno che all’esterno dell’azienda e le soste comprese tra l’inizio e la fine dell’orario di lavoro giornaliero.
3. È facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze aziendali.
4. Le *Parti*, mediante specifico accordo tra le OO. SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle 40 (quaranta) ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
5. La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a 1 (una) ora.
6. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell’azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell’andamento dei servizi, qualora l’attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste dall’art. **59** (*lavoro straordinario*).
7. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell’inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
8. Gli orari di lavoro praticati nell’azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, a cura dell’azienda, all’Ispettorato del Lavoro.
9. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

art. 53 – turni

1. Le aziende che per la loro articolazione organizzativa interna e/o per le specificità del settore di mercato operano con orari di lavoro:
 - **lunghi**: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana
 - **lunghissimi**: più di 12 ore giornaliere per 365 giornipossono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.
2. I dipendenti assunti con l’indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.
3. Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente, l’azienda attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell’orario lavorativo per i contratti part-time.

art. 54 – orari flessibili

1. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di **200** ore all'anno.
2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riposi compensativi.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
4. Nel caso di ricorso a regime di orario flessibile in aumento, l'eventuale lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
5. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
6. A livello decentrato territoriale o aziendale possono essere concordate misure di maggiore ampiezza applicativa dell'orario flessibile.

art. 55 – banca delle ore (BancaO – BancaM)

1. Le *Parti* ritengono che l'istituto cosiddetto *banca delle ore* rappresenti uno strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, le ore spettanti e derivanti da specifiche norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, un'apposita regolamentazione.
2. Le *Parti* concordano che nella *banca delle ore* confluiscono, per adesione volontaria del lavoratore (purché risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo):
 - le modifiche di orario rese in regime di clausola elastica di cui all'**art. 42, comma 6**
 - le ore di lavoro supplementari di cui all'**art. 44, comma 4**
 - le ore di lavoro ordinario notturno di cui all'**art. 57, comma 5**
 - le ore di lavoro ordinario notturno festivo di cui all'**art. 57, comma 6**
 - le ore di lavoro straordinario di cui all'**art. 59, commi 6,7 e 8**
 - le ore prestate nei giorni di riposo di cui all'**art. 60**
3. Nella *banca delle ore* di ciascun lavoratore verranno totalizzate separatamente le ore (BancaO) ed i minuti (BancaM) maturati. Ai fini dell'utilizzo delle ore/minuti (sia come recupero che come liquidazione) si procederà trasformando dapprima i minuti in ore e arrotondando in eccesso al multiplo di 30 più prossimo gli eventuali minuti rimanenti.
4. Il numero di ore/minuti che risulta essere contenuto nella *banca delle ore*, dovrà essere recuperato entro un periodo di 12 (dodici) mesi dall'inizio dell'accumulo, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.
5. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.
6. La fruizione delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore in via preventiva con almeno 2 (due) giorni di anticipo, ovvero con programmazione di periodi di ridotta prestazione lavorativa. Ai fini del diritto di precedenza, fa fede la data della richiesta.
7. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

8. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% (dieci per cento) della forza occupata ed escludendo 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% (cinque per cento) 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.
9. Trascorso il periodo dei 12 (dodici) mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.
10. Nella busta paga mensile verranno tuttavia evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.
11. Le *Parti*, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.
12. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

art. 56 – reperibilità

1. Per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, le aziende possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità. La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente che, se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.
2. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.
3. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle seguenti opzioni:
 - a. con un assegno ad personam di importo pari al **10%** (dieci per cento) della retribuzione di cui all'**art. 92** (*retribuzione di fatto*), per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenze
 - b. con un importo del **15%** (quindici per cento) delle retribuzioni oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 (sei) settimane annue
4. Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

art. 57 – lavoro ordinario notturno

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.
2. Secondo quanto disposto dall'art. 11 del D.Lgs. 66/2003, è vietato adibire al lavoro notturno le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 (un) anno di età del bambino. Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:
 - i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa
 - la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a 3 (tre) anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 (dodici) anni
 - la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92 e s.m.i.
3. è altresì vietato adibire al lavoro notturno i minori, per un periodo di almeno 12 (dodici) ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 977/67.

4. Il personale addetto ai turni notturni il cui orario di lavoro è nell'intervallo tra le ore 22 (ventidue) e le 6 (sei) o tra le ore 23 (ventitré) e le 7 (sette), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutivo prima di riprendere il lavoro.
5. Le ore di lavoro ordinario notturno potranno essere, a scelta del lavoratore, liquidate o accumulate nella *banca delle ore* secondo il seguente schema:
 - retribuite con maggiorazione del **10%** (dieci per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 5 minuti ogni ora lavorata
6. Le ore di lavoro ordinario prestato occasionalmente in orario notturno di una giornata festiva potranno essere, a scelta del lavoratore, liquidate o accumulate nella *banca delle ore* secondo il seguente schema:
 - retribuite con maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata
7. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui al già citato **art. 92** del presente CCNL.

art. 58 – lavoro fuori sede

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
2. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'**art. 74** (*missioni - trasferte*) del presente contratto.

art. 59 - lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
2. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di **220 (duecentoventi) ore annue**, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse e senza superare i limiti giornalieri e settimanali. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
3. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
4. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate su idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.
5. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'**art. 92** (*retribuzione di fatto*) tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 6 (sei) mesi.
6. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
7. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

art. 60 – riposo settimanale

1. I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nelle giornate del sabato e della domenica o in altre giornate se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente, potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - retribuite con maggiorazione del **10%** (dieci per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 5 minuti per ogni ora lavorata
3. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso da quello normalmente operato dal datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro effettuato nel normale giorno di riposo settimanale, né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
4. Qualora una delle festività elencate nel successivo **art. 61 (festività)** dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al comma 3 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione, pari a 1/26mo della retribuzione mensile.

art. 61 – festività

1. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

| | |
|-------------------------------|----------------|
| il 1° giorno dell'anno | il 1° novembre |
| il 6 gennaio | l'8 dicembre |
| il giorno di lunedì di Pasqua | il 25 dicembre |
| il 25 aprile | il 26 dicembre |
| il 1° maggio | il S. Patrono |
| il 15 agosto | |

2. In relazione alla norma di cui al comma 1 del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
4. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera di cui all'**art. 94 (retribuzione giornaliera)**, comprensiva di ogni elemento accessorio.

art. 62 – festività lavorate

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente **art. 61 (festività)** dovranno essere remunerate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'**art. 59 (lavoro straordinario)**

Titolo XII

FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, MISSIONI e TRASFERIMENTI

art. 63 – ferie – durata

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di **26** (ventisei) giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie o, in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro, comunque pari a **173 ore** riferite ad anno solare.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e tenuto conto di quelle dei lavoratori è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre.
3. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra i contraenti e mediante programmazione.
4. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 (due) periodi.
5. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.
6. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunicano per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dall'**art. 69** (*permessi retribuiti*), le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.
7. Per le ferie verrà istituito presso ogni azienda un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dai punti 4 e 5 del precedente **art. 59** (*lavoro straordinario*)

art. 64 – ferie - malattia durante il periodo

1. 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.

art. 65 – ferie – retribuzioni

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto di cui all'**art. 92**.
2. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

art. 66 - ferie – irrinunciabilità

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

art. 67 – ferie - richiamo del lavoratore

1. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipo rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

art. 68 – assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.
2. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:
 - a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 (tre) giorni
 - b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 (tre) giorni o in caso di recidiva oltre la 3^a volta nell'anno solare.
3. In conformità alla vigente Legge 53/90, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

art. 69 – permessi retribuiti

EX FESTIVITÀ

1. Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività soppresse di cui alla Legge 54/77, modificata con il DPR 792/85, e cioè:
 - il 19 marzo, S. Giuseppe
 - il giorno dell'Ascensione
 - il giorno del Corpus Domini
 - il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo
2. Tali ex-festività saranno fruite dai lavoratori come gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore di permesso individuale retribuito. Questi permessi, per un totale di **32** (trentadue) ore annue, saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori affinché non si verifichino assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
3. I permessi non goduti non saranno trasferibili all'anno successivo o pagabili.
4. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
5. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

DECESSO E GRAVE INFERMITÀ

6. In applicazione dell'art. 4 della Legge 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 (tre) giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
7. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
8. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da 2 (due) anni e risulti da certificazione anagrafica.
9. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 (sette) giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

10. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.
11. Nel caso di grave infermità dei soggetti 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.
12. 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 7 (sette) giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
13. Qualora venga accertato il venire 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

MATRIMONIO

14. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di permesso retribuito di 15 (quindici) giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi e con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
15. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione di avvenuta celebrazione del matrimonio.
16. I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia legale la poligamia, potranno beneficiare del permesso nuziale per un solo matrimonio.
17. Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

HANDICAP

18. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D.Lgs. 151/2001 così come modificato dalla Legge 183/2010, dopo il compimento dei 3 (tre) anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/92 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa pur se continuativa, nell'ambito del mese.
19. I permessi di cui al precedente punto sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 104/92 e s.m.i.

DONAZIONE SANGUE

20. Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, Legge 584/67, artt. 1 e 3, DM 8/4/1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.
21. Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

SERVIZIO CIVILE

22. Per i lavoratori dipendenti impegnati in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR 61/94, dalla legge 162/92 e dal DM 379/94 applicativo della stessa.
23. Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

art. 70 – congedi

GRAVI MOTIVI FAMILIARI

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del C.C. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 (due) anni.
3. 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. La richiesta andrà presentata con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

CONGEDI PARENTALI

5. Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi 12 (dodici) anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente tra i due genitori 11 (undici) mesi. I congedi sono indennizzati dall'INPS alle condizioni di legge.
6. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 (sei) mesi, elevabile a 7 (sette) nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 (tre) mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
7. 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 (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
8. 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.
9. Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 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 3 (tre) anni.
10. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 7 (sette) giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 (tre) e gli 8 (otto) anni.
11. Per fruire dei congedi di cui al precedente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. I congedi per la malattia del figlio non sono retribuiti.
12. 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 o gratifica natalizia.
13. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

14. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
15. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

HANDICAP

16. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della Legge 104/92 hanno diritto al prolungamento fino a 3 (tre) anni del congedo parentale, da fruire entro i primi 12 anni di vita del figlio, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
17. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1 della Legge 53/2000.

FORMAZIONE (DIRITTO ALLO STUDIO)

18. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 53/2000, il lavoratore con almeno 4 (quattro) anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 (undici) mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
19. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 (trenta) giorni prima per i congedi di durata fino a 10 (dieci) giorni e almeno 60 (sessanta) giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 (dieci) giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
20. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
21. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'1% (uno per cento) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva
22. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
23. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
24. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

DISCIPLINA DELLA RICHIESTA

25. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 (dieci) giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.
26. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, 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. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 (venti) giorni.

27. 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 i congedi già concessi hanno superato i 3 (tre) giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
28. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'**art. 69** (*permessi retribuiti – decesso*), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
29. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a 3 (tre) giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 (ventiquattro) ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 (sette) giorni.
30. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 (sette) giorni.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

31. Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE

32. Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustificano la richiesta di congedo ovvero in caso di rifiuto da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire il Collegio Arbitrale competente a livello territoriale di cui all'**art. 146** del presente CCNL.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

33. In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'**art. 92** del presente CCNL, salvo i casi in cui la sospensione derivi da pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero casi di forza maggiore.

art. 71 - aspettativa

1. Le *Parti* convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo d'aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 (un) mese e non superiore a 6 (sei) mesi.
2. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.
3. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
4. L'autista al quale sia stata ritirata la patente dall'Autorità per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 (nove) mesi. Durante tale periodo il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni, anche in altra categoria, con corresponsione della relativa retribuzione.
5. Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle Leggi 49/97 e 266/91, l'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio potrà concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad 1 (un) anno fino ad un massimo di 2 (due), salvo casi particolari.

art. 72 - aspettativa per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
2. I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.
3. Il periodo d'aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
4. Le relative domande devono essere presentate dall'interessato al titolare dell'azienda, in forma scritta, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

art. 73 – chiamata e richiamo alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 74 – missioni - trasferte

1. L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
In tal caso al personale compete:
 - a. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio
 - b. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio
 - c. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro
 - d. una diaria di € 20,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 ore e di € 30,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore
2. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 1), lettera a) del presente articolo.
3. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
4. In alternativa, al lavoratore che compia un minimo 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie di cui al punto 1), lettera d), nonché della diaria di cui al punto 3 del presente articolo, un'indennità mensile, per tredici, pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione mensile di cui all'art. **95**

art. 75 – trasferimenti

1. A norma dell'art. 13 della Legge 300/70, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 (sei) mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto e con congruo anticipo.

3. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
- A. al **lavoratore che non sia capo famiglia**:
- a. il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve)
 - b. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio
 - c. il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi
 - d. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente **art. 74 (missioni - trasferte)**.
- B. al **lavoratore che sia capofamiglia** e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
- a. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia
 - b. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio
 - c. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi
 - d. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista, per sé, dal precedente **art. 74 (missioni - trasferte)**.
Per ciascun convivente a carico la diaria è ridotta a tre quinti.
In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
4. 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 rimborsi di cui al presente articolo fino a 5 (cinque) giorni dopo l'arrivo del mobilio.
5. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 (quarantacinque) giorni ovvero di 70 (settanta) giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 (nove) mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
6. In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

Titolo XIII

MALATTIE, INFORTUNI e GRAVIDANZA

art. 76 – iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale

1. Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta delle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

art. 77 – malattia – disciplina

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 (un) giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente CCNL.
Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare all'azienda, mediante la trasmissione telematica a norma di legge, il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 2° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.
In mancanza di ciascuna delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
2. Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
3. Il lavoratore assente per malattia oltre 5 (cinque) giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio qualora sia impiegato in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 283/62.
4. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70 il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

art. 78 – malattia – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
2. 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.
3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al precedente punto 2, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
4. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

5. 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 dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.
6. 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 in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'**art. 122**. (*provvedimenti*).
7. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
8. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
9. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

In caso di mancato rientro o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'**art. 115** (*trattamento di fine rapporto*) del presente CCNL con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

art. 79 – malattia – conservazione del posto

1. 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 in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;
 - b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 (ventiquattro) mesi
2. Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 (trenta) giorni continuativi.
3. Per l'azienda cesserà 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.
4. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.
5. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.
6. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
7. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
8. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.
9. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

art. 80 – malattia – aspettativa non retribuita

1. Almeno 24 (ventiquattro) ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, 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 6 (sei) mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 (dodici) mesi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. 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 comporta.
6. Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

art. 81 – malattia – indennità

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire una retribuzione di seguito determinata:
 - a. **50%** (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno
 - b. **75%** (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°
 - c. **100%** (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta anche grazie all'integrazione, a carico del datore di lavoro, dell'indennità a carico dell'INPS

Le eventuali integrazioni a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità di propria spettanza. Se la suddetta indennità fosse corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto

3. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 33/80.
4. Per le ipotesi previste dall'**art. 79** – (*malattia – conservazione del posto*) comma 1, lettera b), qualora l'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente CCNL preveda erogazioni sostitutive del datore di lavoro, percepirà gli appositi trattamenti previsti. In caso contrario, oltre il 180° giorno di malattia, per i quali valgono le stesse regole previste a questo articolo, punto 2, lettera c), conserverà solo il posto di lavoro, per massimo 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.
5. 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.
6. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
7. Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale 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.

8. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

art. 82 – infortunio

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Ai sensi dell'art. 73 del DPR 1124/65, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione giornaliera di cui all'**art. 94 (retribuzione giornaliera)** del presente CCNL, per la giornata in cui avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa.
3. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. DPR 1124/65 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.
4. Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente CCNL in materia di malattia.
5. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.
Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
6. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

art. 83 – rinvio alle leggi vigenti

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.
Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

art. 84 – gravidanza e puerperio

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
 - a. per i 2 (due) mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza
 - b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso
 - c. per i 3 (tre) mesi dopo il parto
 - d. per un ulteriore periodo di 6 (sei) mesi –facoltativo- dopo il periodo di cui alla lettera c).
Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 903/77, alle condizioni previste nello stesso articolo.
2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 (un) anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo di cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90

giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

4. Ai sensi dell'art. 4 del DPR 1026/76, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
5. Ai sensi di legge, i periodi d'astensione obbligatori di lavoro indicati al punto 1, lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità e alle ferie.
6. Il periodo d'assenza facoltativa di cui al punto 1, lettera d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.
Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità prevista dal d. lgs. 151 del 2001.
7. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 33/80

art. 85 – periodi di riposo durante il puerperio

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.
Il riposo è 1 (uno) solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi astensione obbligatoria o di assistenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.
2. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 (una) ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge 903/77

art. 86 – trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dalla ASL competente.
3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo **art. 108** (*indennità sostitutiva del preavviso*).
4. Ai sensi della Legge 90/54, per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al successivo **art. 94** (*retribuzione giornaliera*) e degli eventuali superminimi.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Titolo XIV

ANZIANITÀ, SCATTI DI QUALIFICA, TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 87 – anzianità di servizio

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
2. Sono fatti salvi i criteri di diversa decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per i singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti, e resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.
3. In proposito le *Parti* chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al TFR che trova regolamentazione specifica nel successivo **art. 115** del presente CCNL, nonché nelle disposizioni della Legge 297/82
4. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.
5. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli affetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 (quindici) giorni.
Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

art. 88 – anzianità convenzionale

1. Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR una maggiore anzianità convenzionale nelle seguenti operazioni straordinarie:
 - a. fusione per incorporazione: computo dell'anzianità di servizio pregressa presso il datore di lavoro oggetto di incorporazione
 - b. cessione del contratto di lavoro senza liquidazione del TFR: computo dell'anzianità di servizio maturata presso il precedente datore di lavoro, ai soli fini del calcolo e tassazione del TFR
 - c. cessione azienda o del ramo d'azienda: computo dell'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro cedente
2. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
3. Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 (sei) mesi dal termine del periodo di prova.
4. I lavoratori in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 (sei) mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 (sei) mesi successivi.
5. Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

art. 89 – scatti di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto a **8** (otto) scatti triennali in misura del **1,50%** (uno e mezzo per cento) della paga base conglobata, senza rivalutazione.
2. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.
3. Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.
4. Gli aumenti relativi a tali scatti 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.
5. Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

art. 90 – passaggi di qualifica

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 (tre) mesi.
3. Le previsioni di cui al precedente comma, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso di aziende che utilizzando i futuri miglioramenti tecnologici (di hardware e/o software e/o di procedure), ed a seguito di evidente, rilevante e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.
4. Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei 3 (tre) mesi dall'avvio delle nuove procedure lavorative, l'azienda potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.
5. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà al Collegio Arbitrale di cui al successivo **art. 146** (*Collegio Arbitrale*).
6. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.
7. Qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno «*ad personam*» avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tal eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità e dalla indennità di contingenza.
8. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

art. 91 – normale retribuzione

1. Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a. paga base nazionale
 - b. eventuali assegni "*ad personam*"
 - c. scatti d'anzianità maturati, di cui al precedente **art. 89** (*scatti di anzianità*)
 - d. altri elementi derivanti dalla contrattazione decentrata
 - e. eventuali indennità contrattuali

PAGA BASE NAZIONALE

| LIVELLO | IMPORTO |
|------------|------------|
| QUADRO | 3.000,00 € |
| 1° livello | 2.372,00 € |
| 2° livello | 2.080,00 € |
| 3° livello | 1.896,00 € |
| 4° livello | 1.660,00 € |
| 5° livello | 1.550,00 € |
| 6° livello | 1.490,00 € |

2. Le Parti convengono, in via sperimentale e solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato che non abbiano avuto alcuna esperienza professionale pregressa nelle mansioni di assunzione al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di applicare ai suddetti lavoratori una «retribuzione di primo ingresso» ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento limitatamente ai primi 2 (due) anni dalla data di assunzione e per le qualifiche rientranti nei livelli richiamati nella tabella retributiva qui sotto riportata.

PAGA BASE NAZIONALE DI PRIMO INGRESSO

| LIVELLO | IMPORTO 1° anno | IMPORTO 2° anno | IMPORTO dal 3° anno |
|------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| 3° livello | 1.750,00 € | 1.800,60 € | 1.896,00 € |
| 4° livello | 1.550,00 € | 1.600,00 € | 1.660,00 € |
| 5° livello | 1.450,25 € | 1.500,75 € | 1.550,00 € |
| 6° livello | 1.400,00 € | 1.450,20 € | 1.490,00 € |

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le Parti concordano l'opportunità di incontrarsi, con cadenza annuale dalla firma del presente CCNL al fine di verificare e/o meglio disciplinare le modalità applicative della sperimentazione avviata.

art. 92 – retribuzione di fatto

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dai contraenti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

art. 93 – retribuzione mensile

1. Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanali di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
2. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

art. 94 – retribuzione giornaliera

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **26** (ventisei).
2. Durante il periodo di malattia ed infortunio, tuttavia, la quota giornaliera della retribuzione di fatto, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

art. 95 – retribuzione oraria

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
- a. **173**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali

- b. **195**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali

art. 96 – assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dal datore di Lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità, possono essere assorbiti.
2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
3. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dai Datori di Lavoro indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
4. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 (sei) mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

art. 97 – trattamento del personale di vendita a provvigione

1. In caso di personale addetto alla vendita retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del **5%** (cinque percento) di cui all'**art. 91 (normale retribuzione)**. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al precedente comma 2

art. 98 – sospensione dal lavoro

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

art. 99 – adeguamento

1. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice stabilito dall'IPCA, in attuazione del nuovo Accordo Interconfederale del 22.01.2009 tra Governo e Parti Sociali.
In mancanza di tale dato sarà erogato un aumento provvisorio, con possibilità di conguaglio in più o in meno del 3% (tre percento), sulle paghe in vigore alla data di scadenza di questo CCNL

art. 100 – libro paga

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
2. Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Titolo XV

INDENNITÀ

art. 101 - indennità

1. Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le aziende che occupino più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti. Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro-rata in caso di frazioni utili di mese. I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.
2. Le aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al precedente titolo.
3. Indennità Trasporto
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio, le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti
 - a. Comuni con più di 1.000.000 abitanti un'indennità di 5,00 Euro al giorno
 - b. Comuni con più di 500.000 abitanti un'indennità di 3,50 Euro al giorno
 - c. Comuni con più di 100.000 abitanti un'indennità di 2,00 Euro al giorno
 - d. Comuni con più di 10.000 abitanti un'indennità di 1,00 Euro al giorno
4. Indennità sotterranei
I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulle salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di **0,50 Euro**.
5. Indennità mensa
Le aziende che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa ("ticket restaurant") pari a 5,30 € giornalieri.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le *Parti* richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

6. Indennità mezzi pubblici
Le aziende che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato attribuiranno ai dipendenti una indennità di trasporto pari al costo mensile dell'abbonamento al trasporto pubblico per il solo territorio comunale.
7. Indennità di cassa e maneggio di denaro
Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del **4%** (quattro per cento) dell'importo previsto all'**art. 91** (*normale retribuzione*).
In tal caso è richiesto che il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
Resta salvo ogni eventuale provvedimento disciplinare ovvero ogni altra azione legale.
8. Indennità vestiario - Divisa di lavoro
Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenute a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.
I costi delle riparazioni di sartoria, per un importo forfetario 25,00 € all'anno per gli uomini e di 50,00 € all'anno per le donne, saranno erogati direttamente dall'azienda ai lavoratori.
I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

9. Indennità vestiario - Codice di abbigliamento

Le aziende che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di aprile e settembre una speciale indennità pari a 100,00 €

art. 102 – personale non soggetto a limitazione di orario

1. Le *Parti* si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.
A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD 23/55).
2. I lavoratori dipendenti di cui sopra, hanno diritto a un'indennità speciale nella misura del **20%** (venti per cento) della paga base nazionale.

art. 103 – personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia

1. Sempre in osservanza della tabella indicante le occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione d'orario sancita dall'art. 1, RDL 692/23 approvato con RD 2657/23 e pubblicata nella GU 299/23 e s.m.i., sono considerati tali le seguenti figure professionali:
 - custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti per i quali valgono i minimi di cui all'**art. 91** (*normale retribuzione*).
2. L'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 50 ore settimanali salvo per i guardiani e custodi con alloggio nello stabilimento o nel magazzino o simili, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.
3. Le ore eventualmente prestate oltre agli orari settimanali di cui ai commi precedenti sono compensate con la maggiorazione di straordinario.
4. Al guardiano notturno è riconosciuta una maggiorazione dell'**8%** (otto per cento) per ogni ora di effettivo servizio prestato tra le ore 22 e le 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno.

Titolo XVI

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

art. 104 – tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 (una) mensilità della retribuzione di cui all'**art. 92** (*retribuzione di fatto*), esclusi gli assegni familiari.
2. 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 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
3. Dall'ammontare della 13^a 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.
4. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente **art. 84** (*gravidenza e puerperio*) la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 50% (cinquanta per cento) della retribuzione.

art. 105 – premio PRESENZA

1. Principio ispiratore di quest'articolo è quello di premiare i lavoratori più presenti.
2. In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un *premio PRESENZA*. Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.
3. Il coefficiente *premio PRESENZA* viene calcolato prendendo il coefficiente premio corrispondente ai giorni di assenza e sommando il numero di mesi effettivamente lavorati.

Un lavoratore occupato da 8 mesi con 1 giorno di assenza, ad esempio, avrà un coefficiente *premio PRESENZA* pari a: 111 (103 + 8).

Il *premio PRESENZA* viene quindi determinato moltiplicando l'importo base per il coefficiente *premio PRESENZA*

| GIORNI DI ASSENZA | COEFFICIENTE PREMIO IN % | RANGE |
|--------------------------|---------------------------------|--------------|
| 0 | 108 | 108-120 |
| 1 | 103 | 103-115 |
| 2/3 | 88 | 88-100 |
| 4 | 83 | 83-95 |
| 5 | 73 | 73-85 |
| oltre | 68 | 68-80 |

4. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.
5. Non hanno diritto al *premio PRESENZA* tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13^a, di importo almeno pari a quello del *premio PRESENZA* di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del *premio PRESENZA* di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.
6. Nel *premio PRESENZA* non sono riassorbibili le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Titolo XVII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

art. 106 – dimissioni

1. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'**art. 107** (*recesso ex art. 2118 c.c.*) del presente contratto.
2. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'**art. 108** (*indennità sostitutiva del preavviso*).
3. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.
4. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.
5. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario quanto previsto all'**art. 115** (*trattamento di fine rapporto*).

art. 107 – recesso ex art. 2118 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2118 C.C., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel successivo **art. 122** (*provvedimenti - licenziamento*).
3. I termini di preavviso, per ambedue i contraenti, espressi in giorni di calendario sono i seguenti:

| LIVELLO | GIORNI DI CALENDARIO DI PREAVVISO | | |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------|-----------------|
| | <i>anni di servizio compiuti</i> | | |
| | <i>fino a 5 anni</i> | <i>tra 5 e 10</i> | <i>oltre 10</i> |
| Quadro e 1° | 60 | 90 | 120 |
| 2° e 3° | 30 | 45 | 60 |
| 4° e 5° | 230 | 30 | 45 |
| 6° | 15 | 20 | 25 |

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, il congedo matrimoniale e la malattia

art. 108 – indennità sostitutiva del preavviso

1. Ai sensi del comma 2, art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13^a mensilità e *premio PRESENZA*.
2. Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo d'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

art. 109 – recesso ex art. 2119 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2119 C.C. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
2. Possibili cause sono indicate nell'**art. 122** (*provvedimenti – licenziamento*)
3. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata R.R. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 C.C. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata R.R.

art. 110 – licenziamento

1. Fatte salve le previsioni di legge introdotte dalla recente normativa che regola il mercato del lavoro e nota come "Job's Act" (con il relativo corredo di decreti attuativi compresi quelli in fase di definizione) e la cui validità e prevalenza è riconosciuta dalle *Parti*, nei casi in cui trova attuazione la Legge 604/66, come aggiornata dal D.L. 92/12, sui licenziamenti individuali, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 C.C.) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni interne all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 (otto) giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 (cinque) giorni dalla richiesta.
4. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
5. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

art. 111 – nullità del licenziamento

1. Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

art. 112 – nullità del licenziamento per matrimonio

1. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 7/63, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.
2. Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

art. 113 – dimissioni per matrimonio

1. In conformità della norma contenuta nell'art. 1, comma 4 della Legge 7/63, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'ufficio del lavoro.
2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero TFR previsto dal successivo **art. 115** (*trattamento di fine rapporto*) con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'**art. 107** (*recesso ex art. 2118 c.c.*), e confermate, a pena di nullità all'ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.
4. La previsione di cui al comma 2 del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

art. 114 – licenziamento simulato

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa azienda deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

art. 115 – trattamento di fine rapporto (TFR)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla Legge 297/82 e secondo le norme del presente articolo.
2. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 297/82, gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del TFR sono di seguito elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - minimo tabellare conglobato
 - aumenti periodici di anzianità
 - superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale
 - salario integrativo aziendale
 - indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale
 - indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale
 - tredicesima mensilità
 - premio PRESENZA
3. Ai sensi del terzo comma art. 2120 C.C., come modificato dalla Legge 297/82 in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 C.C., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
4. Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto al dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/82 e comunque non oltre 90 (novanta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
5. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) 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.

RICHIESTA DI ANTICIPAZIONE

6. Ai sensi dell'art. 2120 del C.C. e della Legge 68/00, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del TFR maturato, da parte dei

lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti.

7. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della Legge 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
 - a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate
 - b. 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:
 - l'atto costitutivo della cooperativa
 - 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
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
 - c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 151/01 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge 68/00 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

PREVIDENZA INTEGRATIVA

8. I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge previsti dalla Legge 335/95 che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

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. 116 – decesso del dipendente

1. In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Titolo XVIII

NORME DISCIPLINARI

art. 117 – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel mondo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.
2. Il lavoratore ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente CCNL e con le vigenti leggi e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.
4. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.
5. È altresì obbligatorio il rispetto della Legge 196/03 (privacy) come integrata con le modifiche introdotte dal D. Lgs. 101/2018 recante *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679”* per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

art. 118 – cambio dimora

1. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

art. 119 – rispetto dell'orario di lavoro

1. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.
2. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.
In caso di recidiva nel ritardo per la 3ª volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
3. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

art. 120 – allontanamento dal luogo di lavoro

1. È vietato al personale ritornare nei locali aziendali e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare.
2. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.
3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 (una) ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.
4. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

art. 121 – giustificazione delle assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 (quarantotto) ore, per gli eventuali accertamenti.
2. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'**art. 92** (*retribuzione di fatto*) quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo **art. 122** (*provvedimenti*).

art. 122 – provvedimenti

1. Fermo restando quanto previsto dall'**art. 68** (*assenze*) sulle assenze ingiustificate e dall'**art. 119** (*rispetto dell'orario di lavoro*) per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
 - a. ammonizione verbale per le mancanze più lievi
 - b. ammonizione scritta nei casi di recidiva
 - c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione
 - d. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
 - e. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco)
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre 10 (dieci) giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.
3. L'Azienda 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 gli argomenti a propria difesa.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° (trentesimo) giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° (quinto) giorno successivo alla contestazione.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
6. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
7. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
8. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 (due) anni dalla loro applicazione.
9. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della Legge 300/70 ovvero di quelle previste all'**art. 146** (*Collegio Arbitrale*)
10. Esclusivamente in via esemplificativa 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:

- a. inosservanza dell'orario di lavoro
- b. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno
- c. esegua con negligenza il lavoro affidatogli, sempreché non abbia creato danno
- d. si assenti dal lavoro fino a 3 (tre) giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione
- e. non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio
- f. utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio, gli accessi alla rete aziendale, indipendentemente dal carico di lavoro presente
- g. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per 2 (due) volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le *Parti* statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo delle multe comminate, detratte dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'Ente Bilaterale Nazionale di cui al successivo **art. 135**

SOSPENSIONE

vi si incorre per:

- a. inosservanza ripetuta per oltre 2 (due) volte dell'orario di lavoro
- b. assenza ingiustificata di durata superiore ad 1 (un) giorno e non superiore a 3 (tre) giorni
- c. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo
- d. 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
- e. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità
- f. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti
- g. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre
- h. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda
- i. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro
- j. insubordinazione verso i superiori
- k. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze
- l. utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale
- m. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedano la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo
- n. 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)

LICENZIAMENTO

vi si incorre, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- a. la recidiva che abbia dato luogo, nell'anno solare, per 2 (due) volte a provvedimenti di sospensione non prescritti o per 3 (tre) volte a sospensione per mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti
- b. assenze ingiustificate oltre 3 (tre) giorni consecutivi
- c. assenze ingiustificate ripetute 3 (tre) volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie
- d. superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comportamento (**artt. 79 malattia – conservazione del posto; 80 malattia – aspettativa non retribuita**)
- e. 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 alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti

- f. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini
- g. danneggiamento grave al materiale aziendale
- h. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti
- i. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti
- j. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti
- k. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro
- l. grave violazione degli obblighi di cui al precedente **art. 117 (obblighi del lavoratore)**
- m. infrazione delle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.Lgs. 81/08
- n. l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio
- o. l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'azienda
- p. l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro o concorrenza sleale
- q. rissa o vie di fatto nello stabilimento o gravi offese verso i colleghi di lavoro
- r. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede contabili o alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza
- s. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale
- t. grave inosservanza delle norme mediche per malattia

11. In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 (sei) giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 (cinque) giorni assegnati dalla legge. Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione ed esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
12. Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

art. 123 – perdita della libertà personale

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà al servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
2. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.
3. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
4. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
5. In caso di condanna per delitto non colposo fuori dai locali aziendali, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
6. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Parte III

Titolo I

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

art. 124 - rappresentante per la sicurezza (RLS) e procedure per l'individuazione

1. Premesso che:
 - a. le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
 - b. constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro
 - c. ravvisato che il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
 - I. 1 rappresentante per ogni azienda
 - II. considerata la peculiarità strutturale del settore, è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
2. Tale ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle *Parti* competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di **II livello** e affidata, per gli aspetti attuativi, all'Ente Bilaterale di cui al successivo **art. 135**.

Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/08, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.
3. L'**RLS** in conformità a quanto prevede l'art. 50, comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.
4. Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.
5. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda.
6. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
7. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori aziendali.
8. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
9. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione.
10. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
11. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
12. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

13. Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

art. 125 - permessi retribuiti per RLS

1. Nelle aziende fino ai 10 dipendenti l'RLS avrà a disposizione n° 8 ore di permesso retribuito annue.
2. Nelle aziende con più di 10 dipendenti l'RLS avrà a disposizione n° 16 ore di permesso retribuite annue.
3. Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/08 non verranno utilizzati i predetti monte ore.
4. Effettuato il corso di formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/08 della durata minima di 32 ore, ogni RLS avrà a disposizione un massimo di 4 ore annue per provvedere all'aggiornamento ed alla formazione continua per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.
5. Il corso di 32 ore e gli aggiornamenti andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

art. 126 - attribuzioni del RLS

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/08, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

STRUMENTI E MEZZI

1. In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/08, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
2. Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.
3. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli avvenimenti ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
4. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
5. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

6. Laddove il D.Lgs. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
7. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.
8. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

9. Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

10. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

TEMPO DI LAVORO RETRIBUITO PER I COMPONENTI DELLA RAPPRESENTANZA DEL LAVORATORI PER LA SICUREZZA

11. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

art. 127 - rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST)

DISCIPLINA

1. Restano salve le prerogative e le previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
2. In tutte le aziende nelle quali, in un determinato ambito territoriale, non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 47, comma 2 del D.Lgs. 81/08, le medesime attribuzioni sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (**RLST**).
3. I nominativi dei RLS eletti o designati in azienda, devono essere comunicati all'Ente Bilaterale territorialmente competente e riconosciuto dalle associazioni firmatarie il presente CCNL e da quelle che successivamente lo riconosceranno, al fine di escludere queste aziende dall'ambito di operatività del RLST.
4. Il **RLST** è designato collettivamente dalle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) territoriali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e da quelle che successivamente vi aderiranno.
Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva.
5. Successivamente e tramite comunicazione scritta, le OO.SS. di cui sopra, invieranno il nominativo del lavoratore designato all'Ente Bilaterale di cui al successivo **art. 135** al quale compete la successiva comunicazione sia agli Organismi Paritetici Territoriali (OPT) riconosciuti dalle Associazioni datoriali presenti nella provincia o circoscrizione che all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.
6. Salvo diversi accordi a livello territoriale, in ogni circoscrizione territoriale è designato, dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, 1 (uno) **RLST**.
Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del **RLST**, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.
Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del **RLST** non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso **RLST** potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.
7. In fase di prima applicazione, o in assenza di una delegazione sindacale territoriale, sarà l'Ente Bilaterale a gestire, mediante i propri sportelli presenti sul territorio, la nomina e la delega di **RLTS** che potranno essere individuati anche tra professionisti esterni appositamente formati (corsi) secondo le previsioni di cui la D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
Il tutto per favorire fin dalla fase iniziale, la corretta applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

FORMAZIONE

8. Il **RLST** viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano già in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore di cui al presente CCNL o che abbiano maturato una adeguata esperienza lavorativa nello stesso.
9. Avuto l'incarico, il **RLST** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernenti 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.

10. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati agli OPT, in collaborazione con l'Ente Bilaterale di cui al successivo **art. 135**, secondo un percorso formativo di 64 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione e 8 (otto) ore di aggiornamento annuale più altra attività formativa ricognitiva a partire dal secondo anno (da 10 a 60 ore).
11. Resta salva l'attività del **RLST** nel cosiddetto periodo transitorio, così come definito in questo articolo (formazione base, nomina di personale competente e formato da parte dell'Ente Bilaterale, etc.)

SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI RLST

12. Il **RLST** esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.
Per quanto non indicato, si intendono integralmente richiamate le previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
13. Il **RLST**, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art.17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08 nonché, sempre su richiesta, accede ai dati di cui all'art.18, comma 1, lett. r) del D.Lgs. 81/08.
Il DVR può essere fornito per la consultazione anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
14. Dati e documenti aziendali possono essere consultati esclusivamente in azienda.
15. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il **RLST** non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art.48, comma 8 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
Il ruolo di **RLST** è altresì incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dagli OPT.

OPERATIVITÀ

16. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il **RLST**:
 - a. preventivamente al primo accesso in azienda il RLST è tenuto ad accreditarsi presso la direzione
 - b. segnala preventivamente al datore di lavoro e all'OPT competente la visita che ha programmato di effettuare. Il diritto di accesso in azienda sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
 - c. è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso
 - d. riceve, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro, i dati di cui al precedente punto 11 e ne dispone nel rispetto di quanto previsto al punto 12
 - e. è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.
17. L'azienda nel rispetto delle modalità della lett. b) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al luogo di lavoro e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.
18. Le visite del **RLST**, oltre che sulla base del programma di lavoro, possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'OPT riconosciuto dalle Associazioni datoriali o dei dipendenti.
19. Di ogni visita aziendale così come di ogni altro intervento di consultazione aziendale, l'**RLST** dovrà redigere un resoconto che, debitamente firmato, andrà allegato alla relazione trimestrale riassuntiva contenente gli elementi più significativi delle visite

effettuate, da inoltrarsi ai competenti OPT del settore oggetto del presente CCNL che svolgono le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/08

20. Ogni divergenza sorta tra il **RLST** e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, che non sia componibile, è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta all'OPT competente, come previsto dall'art. 51, comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
21. prima di avanzare qualsiasi proposta in merito all'attività di prevenzione, come previsto dall'art. 50, comma 1, lettera m) del D.Lgs. 81/08, il **RLST** deve informare l'OPT
22. A livello territoriale si ricercheranno, con le altre Associazioni imprenditoriali firmatarie di altri contratti collettivi territoriali del settore, forme e modi per addivenire ad una disciplina unitaria in materia di RLST.

Parte IV

RELAZIONI SINDACALI

Le *Parti* si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

Titolo I

PARI OPPORTUNITÀ, MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

art. 128 - commissione Permanente per le Pari Opportunità

1. Le *Parti* convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2. A tale scopo le *Parti* concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da quattro membri, dei quali due designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.
3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:
 - a. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro
 - b. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro
 - c. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento
 - d. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge 53/00
 - e. predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge 125/91 e dai Fondi comunitari preposti
 - f. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro
 - g. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali

- h. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge 53/00 e diffondendo le buone pratiche
 - i. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia
 5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle *Parti*

art. 129 – mobbing

1. Le *Parti* riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le *Parti* intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
2. Le *Parti* riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing
 - b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato
 - d) formulare un codice quadro di condotta

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le *Parti* si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

art. 130 - molestie sessuali

1. Le *Parti* si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
2. Le *Parti* concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

3. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

DEFINIZIONE

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

PREVENZIONE

Le *Parti* considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le *Parti* affidano all'Ente Bilaterale Territoriale il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Le *Parti* concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui al codice delle pari opportunità vigente, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

QUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le *Parti* concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le *Parti* convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Titolo II

DIRITTI SINDACALI

art. 131 – accordi sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi Dirigenti Sindacali Aziendali (DSA) i lavoratori che fanno parte:
 - a. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL
 - b. di RSA costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 300/70 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
2. Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL possono designare, nelle aziende con più di 15 (quindici) dipendenti, 1 (un) DSA.
A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
3. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a DSA all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.
4. I DSA 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 8 (otto) giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
5. Le *Parti* demandano alla contrattazione di **II livello** la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consentano la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
6. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di DSA, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a 3 (tre) mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
7. I mandato di DSA conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
8. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 (tre) mesi.

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

9. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovrà essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.
10. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
11. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 10, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

12. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
13. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente all'anno successivo.
14. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le OO.SS. stipulanti il presente CCNL quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge 300/70 e, pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
15. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
16. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 (ventiquattro) ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
17. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ASSEMBLEA

18. Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
19. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
20. Ai SENSI DELL'ART. 20 DELLA Legge 300/70 e s.m.i., lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 10 (dieci) ore all'anno di cui all'**art. 91 (normale retribuzione)**
21. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
22. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.
23. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

REFERENDUM

24. Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
25. I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
26. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

DELEGA SINDACALE

27. I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente contratto CCNL, a cui aderiscano. Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.
28. L'importo delle deleghe sarà pari all'**1%** della paga base conglobata, per 12 (dodici) mensilità. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.
29. L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 300/70.

Titolo III

ORGANISMI PARITETICI

art. 132 – Commissione Paritetica Nazionale - CPN

1. Le *Parti* intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
2. A tal fine, le *Parti* intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale (CPN) con il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sui contraenti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle Commissioni Paritetiche Regionali (CPR) di cui all'articolo seguente, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle *Parti* stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
 - a. apprendistato, formazione, pari opportunità
 - b. evoluzione del mercato e del lavoro
 - c. ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie
 - d. verifiche e modifiche contrattuali
 - e. verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale
4. In pendenza di un procedimento instaurato presso la CPN, è precluso alle OO. SS. e ai contraenti interessati la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

COMPOSIZIONE

5. La CPN è composta da 6 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, 3 per ciascuna delle *Parti*.
6. La CPN si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle *Parti* a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

CONVOCAZIONE E SEDE

7. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di CPN, viene istituita una Segreteria presso l'Ente Bilaterale di cui al successivo **art. 135** ovvero presso altra sede concordata tra le *Parti* Sociali stipulanti.
8. La convocazione della CPN viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
9. L'Organizzazione precedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R, p.e.c., ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
10. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

11. Su accordo delle *Parti*, la data di convocazione della CPN verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con i contraenti, il termine potrà essere prorogato dalla CPN fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

ISTRUTTORIA E DECISIONE

12. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la CPN può convocare i contraenti prima di concludere la fase istruttorio.
13. La decisione assunta dalla CPN, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia ai soggetti interessati.
Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
14. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla CPN risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

art. 133 – Commissione Paritetica Regionale - CPR

1. La CPR interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti alla contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della CPN.
2. Ciascuna CPR è tenuta a partecipare attivamente e a fornire alla CPN informazioni, dati e proposte utili alla verifica dell'andamento del settore, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
 - a. apprendistato, formazione, pari opportunità
 - b. evoluzione del mercato e del lavoro
 - c. ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie
 - d. verifiche e modifiche contrattuali
 - e. verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale

COMPOSIZIONE E SEDE DELLA COMMISSIONE

3. Ciascuna CPR è composta da 8 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, 4 per ciascuna delle Parti Sociali.
4. La CPR si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto 2 del presente articolo ovvero su richiesta di una delle *Parti* a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE

5. La convocazione della CPR viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei loro assistiti.
6. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
7. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

8. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

ISTRUTTORIA E DECISIONE

9. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la CPR può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
10. La CPR, acquisiti gli elementi del caso, procedere alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
11. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della CPN per un secondo tentativo di conciliazione.

art. 134 – PATRONATI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge 300/70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le OOSS firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:

1. gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese e delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
2. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.
3. qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'impresa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
4. I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dall'impresa per informazioni di carattere generale.

art. 135 – Ente Bilaterale

1. Le Parti firmatarie concordano che L'Ente Bilaterale Nazionale, E.B.A.I.F., "ENTE BILATERALE ASSISTENZA INTEGRATA FORMATORI", costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, rivolto a tutti gli addetti ai settori, siano essi lavoratori dipendenti o professionisti. Nell'ottica della più ampia applicazione della bilateralità, a E.B.A.I.F. è demandata la gestione centralizzata delle attività delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.
2. A tal fine l'Ente Bilaterale attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. promuovere studi e ricerche, anche a fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione di settore, confrontando, ove coerente, con la situazione in altri settori a livello nazionale e con altre simili situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea
 - b. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione

- c. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie 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
- d. provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore
- e. predisporre, su mandato delle *Parti*, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con Università e altri organismi aventi i medesimi scopi
- f. attivarsi per la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee
- g. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge 936/86
- h. attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri
- i. favorire, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento dei giovani, le tutele sulle materie così richiamate dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento e quant'altro demandato e definito dalle Commissioni Permanenti per le Pari Opportunità
- j. promuovere iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, indipendentemente dalla forma di impiego, che partecipano a corsi di formazione, nonché altre iniziative di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori
- k. ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine e atipici
- l. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro anche promuovendo specifici studi, ricerche e iniziative nonché assumendo anche funzioni operative
- m. svolgere tutti i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito anche promuovendo iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziando corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti
- n. elaborare e ricevere, anche a fini statistici, gli accordi di **II livello** dei settori dei CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento
- o. attuare il rilascio di certificazioni in materia di formazione e dei contratti, nonché nell'ambito della qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi e della regolarità contributiva, nei limiti previsti dalla legislazione in materia
- p. istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del Codice Procedura Civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo Codice
- q. gestire il fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore

- r. promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le *Parti* Sociali e secondo gli indirizzi e obiettivi predisposti dagli Organismi Paritetici, a tale scopo costituiti tra le *Parti* firmatarie dei CC.CC.NN.LL.
 - s. promuovere iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende, finalizzate all'adozione di Modelli di organizzazione e di gestione, come da previsione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e all'avvio di procedure di qualità
 - t. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito e di incremento dell'occupazione
 - u. esprimere parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali
 - v. istruire le pratiche inerenti alle vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale
 - w. istruire le pratiche connesse con le nuove figure o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi dei passaggi di qualifica
 - x. pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle *Parti*
 - y. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento.
3. Le *Parti* concordano altresì, sostanziano quanto previsto al precedente comma 3, lettere q, w di affidare all'Ente Bilaterale la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro con esclusioni dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.
Detta attività si potrà anche sviluppare a livello di articolazioni territoriali.
4. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, l'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.
5. La costituzione di eventuali sezioni Regionali e Territoriali dell'Ente Bilaterale è deliberata dal Comitato Esecutivo, che ne articola il funzionamento con apposito regolamento.

art. 136 - finanziamento dell'Ente Bilaterale

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale è stabilito nella misura dello **0,20%** a carico dell'azienda e dello **0,10%** a carico del lavoratore sulla retribuzione di fatto di cui all'**art. 92**
2. La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Le *Parti* si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,20% a carico delle aziende. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore l'importo di cui al precedente comma 1, come Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR) Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale".
4. L'EDR di cui al comma precedente viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. L'azienda che ometta il versamento dei contributi di cui ai precedenti commi 1 o 3, non può avvalersi del presente contratto.

art. 137 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale (ON) è lo strumento che l'Ente Bilaterale di cui all'**art. 135** può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno 4 (quattro) membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle *Parti*, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.
3. A tal fine, l'ON attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - d. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - e. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
 - f. svolge le attività funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal **Titolo III - apprendistato**; dal **Titolo IV - lavoro a tempo determinato**; dal **Titolo V - reimpiego**; dal **Titolo VI - intermittente**; dal **Titolo VII - lavoro somministrato**; dal **Titolo VIII - telelavoro**; dal **Titolo IX - lavoro agile** e dal **Titolo X - lavoro a tempo parziale**
 - g. promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
4. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
5. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della Legge 196/97 e del D. M. 142/98.
6. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
7. Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

art. 138 - Osservatorio Territoriale

1. Sempre l'Ente Bilaterale di cui all'**art. 135** può istituire più Osservatori Territoriali che svolgono, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, realizzando così una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
 - a. programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 del precedente **art. 139 (Osservatorio Nazionale)**, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della Legge 56/87; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4 della Legge 628/61

- b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
- c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- d. promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari - nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

art. 139 – fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

1. Le *Parti* concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo per la formazione professionale continua o individuato un Fondo esistente cui riferirsi.

art. 140 - assistenza Sanitaria Integrativa

1. Le *Parti* concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo cassa sanitaria o individuato un Fondo esistente cui riferirsi.
2. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a:
 - per il personale assunto a tempo pieno, € 16,00 mensili per ciascun iscritto
 - per il personale assunto a tempo parziale, € 11,00 mensili per ciascun iscritto
3. I contributi sono versati alla Cassa con periodicità e modalità stabilite dal regolamento del Fondo.
4. È dovuta alla Cassa una quota 'una tantum', a carico dell'azienda, pari ad € 50,00 per ciascun iscritto.
5. Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

art. 141 – pensione integrativa (fondo TFR)

1. Le *Parti* concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito uno specifico fondo TFR.

art. 142 – servizio contrattuale

1. Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo **0,1%** della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.
2. L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge 311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale o con versamento diretto all'Ente Bilaterale di cui all'**art. 135**
3. Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto.
4. Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate nell'**[Allegato 5]**.

Titolo IV

CONTROVERSIE E LICENZIAMENTI

Le *Parti* concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente CCNL 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, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge 183/2010.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge 604/1966, Legge 300/1970 e s.m.i., Legge 108/1990 e D.Lgs. 23/2015.

art. 143 - licenziamenti individuali

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito in sede protetta sindacale ovvero tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c., con l'assistenza, scelta dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente, tra le *Parti*.
2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Territoriale del Lavoro per l'attivazione del tentativo di conciliazione.
3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c.
4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, i contraenti potranno, entro 20 (venti) giorni, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale di cui al successivo **art. 146 (Collegio Arbitrale)**

art. 144 – controversia relativa a contratto di lavoro certificato

1. Per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80, comma 4 del D.Lgs. 276/2003 e s.m.i., il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale.
2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

art. 145 – altre controversie

1. Pur essendo, nel caso di altre controversie, il tentativo di conciliazione facoltativo si rammenta l'intesa assunta tra le *Parti* e citata in premessa di questo Titolo.
2. Il tentativo di conciliazione potrà essere esperito innanzi alla CTC dell'Ente Bilaterale Territoriale.

In assenza di Enti Bilaterali Territoriali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione Nazionale di Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale. Resta salva la facoltà dell'Ente Bilaterale, in assenza di articolazioni Territoriali, di procedere alla costituzione di CTC alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

3. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo facoltativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 (venti) giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
4. La Commissione Territoriale di Conciliazione (CTC) è composta come segue:
 - a. **Per i datori di lavoro**
da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Associazioni firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Territoriale del Lavoro il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio
 - b. **Per i lavoratori**
da un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato
L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della CTC, il nominativo del proprio rappresentante;
5. La CTC svolge le sue funzioni presso la sede dell'Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituita, presso la sede dell'Ente Bilaterale Regionale e/o dello sportello a cui all'art 3, comma 4, in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della Commissione sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Nazionale.
6. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla CTC mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
7. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.
8. La richiesta deve contenere:
 - a. l'indicazione dei soggetti coinvolti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede)
 - b. l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante
 - c. il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto
 - d. l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa
 - e. l'elenco degli eventuali documenti allegati
 - f. il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura
9. ricevuta la comunicazione, la CTC provvederà, entro i 20 (venti) giorni successivi, alla convocazione dei soggetti coinvolti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni dalla data di ricezione della richiesta di parte attrice.
10. La CTC dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
11. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di uno dei soggetti coinvolti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

ESITO DELLA CONCILIAZIONE

12. Qualora i contraenti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113, comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.
13. All'esito della convocazione dei soggetti coinvolti e dell'istruttoria, il procedimento si può concludere con la definizione di un accordo tra i soggetti coinvolti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della CTC del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora siano necessarie ulteriori riflessioni.
14. Se il tentativo di conciliazione riesce, la CTC redige un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura dei contraenti o per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
15. Il verbale di conciliazione, anche parziale, deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti
16. la sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera dei contraenti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.
17. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
18. In caso di mancato accordo, i soggetti coinvolti sono tenuti a riportare nell'apposito verbale:
 - a. le questioni della controversia
 - b. le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di **II livello**
 - c. le eventuali disponibilità transattive manifestate dai contraenti
 - d. la proposta di definizione della controversia formulata dalla CTC e i motivi del mancato accordo
 - e. la sottoscrizione dei componenti della CTC che hanno esperito il tentativo di conciliazione
 - f. la sottoscrizione personale dei contraenti o dei loro rappresentanti.
19. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
20. Le decisioni assunte dalla CTC non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

art. 146 - Collegio Arbitrale

1. Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, i contraenti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla CTC il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 (sessanta) giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo tra i contraenti a concedere un ulteriore termine
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un Arbitrato irrituale, con forza di contratto tra i soggetti coinvolti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
3. Il lodo emanato a conclusione dell'Arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato:
 - a. ha forza di legge tra i soggetti coinvolti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.)
 - b. è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113, comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c.
 - c. ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
4. Ove il tentativo di conciliazione non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuno dei contraenti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo. A tal fine, è istituito a cura delle rispettive *Parti* competenti per territorio, un Collegio Arbitrale (**CA**) che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste ai precedenti articoli. Il **CA** competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
5. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del **CA** e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al **CA** entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambi i contraenti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla Segreteria del **CA** fino al giorno antecedente alla prima udienza.
6. Il **CA** è composto da 3 (tre) membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni. Il Presidente del **CA**, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile.
7. I 2 (due) membri designati in rappresentanza di ciascuna delle *Parti* possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse dei contraenti.
8. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del **CA**, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a 6 (sei), preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
9. Il Presidente del **CA**, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del **CA**.
10. Il **CA** ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - a. l'interrogatorio libero dei soggetti coinvolti
 - b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura dei soggetti coinvolti o dei procuratori di queste
 - c. eventuali ulteriori elementi istruttori

Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale che essi sottoscriveranno e che i soggetti coinvolti potranno chiedere di averne copia, vistata dal Presidente.

11. Il **CA** emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni. Il lodo verrà depositato presso la sede del **CA** e sarà data tempestiva comunicazione ai soggetti coinvolti.
12. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del **CA** sarà istituita presso la sede stabilita dalle rispettive *Parti* competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale
13. Ove i termini di cui al precedente comma 11 siano trascorsi inutilmente, ciascuno dei soggetti coinvolti può intimare al **CA**, con atto scritto, di depositare il lodo entro 20 (venti) giorni dalla richiesta.

Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla Autorità Giudiziaria.

Titolo V

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL. Le *Parti* concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di **I livello**: contratto nazionale di settore
- b) contrattazione di **II livello**: contratto integrativo aziendale

art. 147 – contrattazione nazionale o di I livello

Alla contrattazione collettiva nazionale o di **I livello** sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti, delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle *Parti*, nonché le seguenti materie:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione
- b. finanziamento e partecipazione all'Ente Bilaterale
- c. costituzione e funzionamento delle Commissioni Paritetiche e per le Pari Opportunità
- d. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali

art. 148 – contrattazione decentrata o di II livello

1. La contrattazione collettiva decentrata -o di **II livello**- si esercita a livello Regionale e/o Territoriale e/o Aziendale, sulle materie e sugli istituti demandati dal presente CCNL e/o dalla legge.
2. Nella contrattazione di **II livello**, le *Parti* possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti:
 - a. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa
 - b. orario e organizzazione del lavoro
 - c. innovazione dei modelli organizzativi o dei processi al fine di favorire sistemi partecipativi tesi all'incremento della qualità e produttività del lavoro, l'emersione, la stabilizzazione e incremento dell'occupazione
 - d. la gestione di crisi settoriali o di filiera
3. Nella contrattazione di **II livello**, le *Parti* potranno costituire strumenti bilaterali quali:
 - a. Ente Bilaterale Regionale, con gli scopi e le modalità previste nella specifica sezione di questo CCNL
 - b. Commissioni Paritetiche Territoriali, per la gestione dei licenziamenti individuali o plurimi (Legge 604/66 e s.m.i., D.Lgs. 23/2015), delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività
 - c. Referenti regionali e/o territoriali di Settore e/o di Area omogenea e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti delegati alla divulgazione e alla promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua.
I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al Fondo e all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale
 - d. Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., in materia di salute e sicurezza.
4. Le *Parti*, in attesa della costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che questo CCNL delega alla bilateralità di settore.
5. Agli sportelli saranno altresì affidate, in particolare e in via sperimentale, le attività di promozione e sostegno all'occupazione giovanile, anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione della Garanzia Giovani o di altri strumenti atti a favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro
6. La contrattazione collettiva di **II livello** sarà svolta con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale di cui all'**art. 135**

7. Nell'arco di vigenza del presente CCNL potrà aversi una sola fase negoziale a livello Aziendale.
8. Le *Parti* convengono che là dove esistano carenti condizioni tecnico/organizzative, la contrattazione di **II livello** sarà accentrata a livello nazionale.
9. Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del **II livello** di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.
10. La declinazione degli accordi a livello decentrato, **Territoriale o Regionale**, afferisce i seguenti istituti:
 - a. flessibilità dei regimi di orario di lavoro, dei turni e dei riposi
 - b. banca delle ore e picchi intensivi di lavoro
 - c. benessere organizzativo - welfare contrattuale e pari opportunità
 - d. lavoro agile o smart-working
 - e. policy retributive legate alla produttività e/o competitività
 - f. accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione
 - g. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende
 - h. determinazione dell'elemento economico "**Premio Produzione Presenza**".
Detto elemento sarà concordato in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nell'azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali
 - i. indennità di funzione, reperibilità, disponibilità
 - j. tutela delle condizioni di lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori
 - k. pari opportunità
 - l. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta
 - m. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente
 - n. formazione continua e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi
 - o. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 Legge 300/70
 - p. individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità territoriale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale, nelle more dell'emanazione del Decreto Interministeriale introdotto dal D.Lgs. 81/2015
 - q. diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione
 - r. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.
11. La declinazione degli accordi a livello **Aziendale** afferisce i seguenti istituti:
 - a. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda
 - b. individuazione degli strumenti di gestione autonoma, dell'organizzazione e delle forme di flessibilità ed innovazione nella gestione dei rapporti di lavoro, ivi compresi lavoro agile e co-working
 - c. modalità di corresponsione della retribuzione
 - d. orario di lavoro, flessibilità e multi periodale, banca delle ore
 - e. turni, soste e recuperi
 - f. premi di produzione o di risultato, accordo sulla detassazione/decontribuzione degli elementi di efficientamento e produttività
 - g. indennità di funzione, reperibilità, disponibilità
 - h. godimento delle ferie e gestione dei residui, anche in modo collettivo
 - i. permessi, genitorialità e congedi parentali
 - j. congedi per formazione e studio
 - k. mensa/indennità sostitutiva o buoni pasto per le aziende settore turismo
 - l. regolamentazione fasce ed indennità di disponibilità e/o reperibilità
 - m. trasferte e trasfertisti
 - n. igiene ed ambiente di lavoro
 - o. obbligo di aggiornamento del RLS e dei lavoratori cui sono state affidati ruoli o compiti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro
 - p. previdenza complementare

- q. welfare aziendale e benessere organizzativo
 - r. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi
 - s. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione
 - t. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art 18 Legge 300/70
 - u. individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità aziendale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale
 - v. diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione
 - w. adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda
 - x. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o alle sedi di co-working per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore
 - y. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o territoriale
 - z. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal CCNL o da disposizioni legislative, mediante specifiche clausole di rinvio.
12. Le *Parti* concordano di rispettare la seguente procedura per la negoziazione di **II livello**, durante l'arco temporale di vigenza del presente CCNL:
- a. la richiesta di stipula della contrattazione potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL
 - b. le proposte saranno inviate, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO.SS. firmatarie, alla specifica Commissione costituita dalle *Parti*, in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, che esprimerà osservazioni entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione del testo
 - c. le *Parti* non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative
 - d. in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia
 - e. le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia se non autorizzati dalla Commissione Nazionale di Garanzia
 - f. l'accordo aziendale è stipulato dalla RSA o, in mancanza, dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, ed ha efficacia per tutti i dipendenti se entro i 10 (dieci) giorni successivi alla sigla dell'accordo non venga presentata richiesta di referendum da almeno il 30% (trenta per cento) degli addetti
 - g. deposito dei contratti di **II livello** presso la Direzione Territoriale del Lavoro, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96 e con le modalità telematiche previste dal MLPS
13. Il mancato rispetto della procedura prevista dal comma precedente determina l'inefficacia e l'inesigibilità dell'accordo.