CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle imprese esercenti attività di produzione, installazione, manutenzione mezzi ed impianti antincendio, sorveglianza antincendio e connessa formazione



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI PRODUZIONE, INSTALLAZIONE, MANUTENZIONE MEZZI ED IMPIANTI ANTINCENDIO, SORVEGLIANZA ANTINCENDIO E CONNESSA FORMAZIONE

(In vigore dal 1 ottobre 2026
al 30 settembre 2029)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri C.C.N.L., salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo C.C.N.L. potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

© Copyright 2026 – Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati

Sommario

PREMESSA 7

TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO 8

Art. 1 – Campo di applicazione 8

Art. 2 – Decorrenza e durata 8

Art. 3 – Efficacia del CCNL 9

TITOLO II – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEL CCNL 9

Art. 4 – Esclusività di stampa 9

Art. 5 – Distribuzione del CCNL 9

TITOLO III – DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 9

Art. 6 – Livelli di contrattazione 9

Art. 7 – Contrattazione nazionale 9

Art. 8 – Contrattazione di secondo livello 9

TITOLO IV – BILATERALITÀ 11

Art. 9 – Ente Bilaterale 11

Art. 10 - Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale (C.P.I.N.) 12

Art. 11 - Enti Bilaterali Territoriali 13

Art. 12 - Contribuzione alla bilateralità 13

Art. 13 - Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale EBAFoS (O.P.I.N.) 14

TITOLO V – DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE 15

Art. 14 – Libertà sindacale 15

Art. 15 – Rappresentanze sindacali 15

Art. 16 – Permessi e assemblee 15

Art. 17 – Informazione e trasparenza 15

Art. 18 – Affissione e comunicazioni 15

Art. 19 – Contributi sindacali 15

Art. 20 – Tutela dei rappresentanti sindacali 15

Art 21 - Accesso ai luoghi di lavoro 16

TITOLO VI – SICUREZZA SUL LAVORO E PRIVACY 16

Art. 22 – Sicurezza sui luoghi di lavoro 16

Art. 23 - Obblighi del datore di lavoro 16

Art. 24 - Obblighi dei lavoratori 16

Art. 25 - Informazione, formazione e addestramento 16

Art. 26 - Responsabilità condivisa 17

Art. 27 - Sorveglianza sanitaria 17

Art. 28 - Strumenti tecnologici e controllo a distanza 17

Art. 29 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) 18
Art. 30 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) 19
TITOLO VII – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 20
E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI 20
Art. 31 – Assunzione 20
Art. 32 – Periodo di prova 21
Art. 33 – Classificazione del personale 21
Art. 34 – Mansioni promiscue e mansioni superiori 26
Art. 35 – Passaggio di livello 27
Art. 36 – Qualifiche escluse dalla quota di riserva 27
TITOLO VIII – TIPOLOGIE CONTRATTUALI 27
Art. 37 – Lavoro a tempo determinato 27
Art. 38 – Lavoro part-time 29
Art. 39 – Contratto intermittente 32
Art. 40 – Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato 35
Art. 41 – Apprendistato 35
Art. 42 – Tirocini formativi e di orientamento 43
TITOLO IX – ORARIO E ORGANIZZAZIONE 45
DEL LAVORO 45
Art. 43 – Orario di lavoro 45
Art. 44 – Lavoratori itineranti 46
Art. 45 – Banca ore 46
Art. 46 – Riposo settimanale e lavoro domenicale 47
Art. 47 – Lavoro a turni 47
Art. 48 – Lavoro notturno 47
Art. 49 – Lavoro supplementare e straordinario 48
TITOLO X – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 48
Art. 50 – Festività e permessi 48
Art. 51 – Ferie 50
Art. 52 – Aspettativa 51
Art. 53 – Trasferta 51
Art. 54 – Distacco 52
Art. 55 – Trasferimento 52
Art. 56 – Reperibilità e pronta disponibilità 52
Art. 57 – Indumenti e attrezzi di lavoro 55
Art. 58 – Sospensioni, soste, riduzione d'orario e recuperi 55

Art. 59 – Contrazione temporanea dell'orario di lavoro 55
Art. 60 – Intervallo per pasti 55
Art. 61 – Risarcimento danni o furti 55
Art. 62 – Ritiro della patente di guida 56
Art. 63 – Volontariato 56
Art. 64 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso 56
Art. 65 – Cessione, trasformazione e liquidazione 57
TITOLO XI – TUTELE 57
Art. 66 – Malattia e infortunio 57
Art. 67 – Lavoratori portatori di handicap e esigenze di cura 60
Art. 68– Lavoratori con patologie oncologiche o cronico-degenerative 60
Art. 69 – Lavoratrici vittime di violenza di genere 60
Art. 70 – Lavoratori tossicodipendenti o affetti da etilismo 60
Art. 71 – Congedo matrimoniale 60
Art. 72 – Maternità e paternità 61
Art. 73 – Lavoratori studenti 62
Art. 74 – Occupazione femminile 63
Art. 75 – Tutela contro molestie sessuali 63
Art. 76 – Tutela contro il mobbing 63
TITOLO XII – TRATTAMENTO ECONOMICO 64
Art. 77 – Retribuzione 64
Art. 78 – Indennità 65
Art. 79 – Corresponsione della retribuzione 65
Art. 80 – Reclami sulla busta paga 65
Art. 81 – Trattamento di fine rapporto 66
TITOLO XIII – DOVERI DEI LAVORATORI E 67
NORME DISCIPLINARI 67
Art. 82 – Divieti 67
Art. 83 - Patto di riservatezza e non sollecitazione 67
Art. 84 – Codice disciplinare 68
TITOLO XIV – FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA E 72
FORMAZIONE PROFESSIONALE 72
Art. 85 – Formazione continua 72
TITOLO XV - ALTRE DISPOSIZIONI 72
Art. 86 - Trattamento di Fine Rapporto, Previdenza Complementare e Adesione Automatica 72
Art. 87 - Trasparenza Retributiva, Parità di Retribuzione e Informazione ai Lavoratori 73

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI PRODUZIONE, INSTALLAZIONE, MANUTENZIONE MEZZI ED IMPIANTI ANTINCENDIO, SORVEGLIANZA ANTINCENDIO E CONNESSA FORMAZIONE

In Roma, addì 8 settembre 2026

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è stato sottoscritto a Roma, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente, dalle seguenti organizzazioni sindacali e datoriali:

A.D.L.I. – ASSOCIAZIONE DATORI DI LAVORO ITALIANI, confederata UNILAVORO PMI, rappresentata dal Presidente Mattia Mingardo o suo delegato, che per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro e professionisti ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le parti sottoscrittrici;

UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, rappresentata dal Segretario Nazionale Vito Frijia, che per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro e professionisti ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le parti sottoscrittrici;

UNAPRI – UNIONE AUTONOMA PROFESSIONISTI ITALIANI, confederata UNILAVORO PMI, rappresentata dal Presidente Sergio Vianello o suo delegato, che per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro e professionisti ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le parti sottoscrittrici;

E

FIRAS-SPP – FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, confederata UGL, nella persona del suo Segretario Generale Anthony Vitali, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

UGL Vigili del Fuoco, confederata UGL, nella persona del suo Segretario Nazionale Pasquale Magrone, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori e Professionisti (CISALP), confederata CIU Unionquadri, nella persona del suo Segretario Generale Sara Mulita, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Sindacato CLAS, nella persona del suo Segretario Generale Davide Favero, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Le Associazioni Sindacali e le Organizzazioni Datoriali 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 Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

PREMESSA

Le Parti firmatarie, nella loro qualità di organizzazioni sindacali e datoriali riconoscono l'importanza strategica delle attività antincendio per la sicurezza pubblica e privata, la tutela dei beni, la prevenzione dei rischi ambientali e la salvaguardia della vita umana. Il presente contratto collettivo nazionale del lavoro è stato redatto con l'obiettivo di garantire uniformità e trasparenza nelle condizioni contrattuali dei lavoratori e delle imprese del settore, promuovendo la sicurezza e l'efficienza operativa. Esso stabilisce norme chiare e dettagliate relative all'assunzione, alla classificazione, all'orario, alla retribuzione, alla formazione e alla sicurezza sul lavoro, prevedendo al contempo strumenti di flessibilità e adattamento alle esigenze aziendali senza compromettere i diritti dei lavoratori.
Il presente CCNL tiene conto della normativa vigente, inclusi D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il DM 1/9/2021 e le norme UNI 9994 relative agli impianti antincendio, al fine di armonizzare obblighi, responsabilità e procedure operative in tutto il territorio nazionale.

TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutte le imprese che operano nei settori della produzione, installazione, manutenzione, sorveglianza e formazione di sistemi antincendio. Tutti i lavoratori impiegati nelle predette attività, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo determinato, indeterminato, part-time, apprendistato o somministrazione), sono soggetti alle disposizioni del CCNL.
La definizione chiara dell'ambito di applicazione consente di garantire equità di trattamento, uniformità dei criteri retributivi, rispetto dei livelli professionali e applicazione coerente delle norme di sicurezza, evitando interpretazioni divergenti che possano generare contenziosi o disparità tra lavoratori e imprese.
A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le attività regolate dal presente contratto le seguenti attività:

a) fabbricazione di estintori portatili e carrellati a polvere, biossido di carbonio, a base d'acqua;
b) fabbricazione di componenti per la produzione di materiali antincendio (valvole, involucri, manichette, cassette ecc.);
c) processi di stampaggio, saldatura, collaudo, verniciatura, assemblaggio, riempimento, revisione, finitura;
d) formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e addestramento attinente alle attività di produzione, installazione, manutenzione e uso dei mezzi ed impianti antincendio;
e) manutenzione periodica ed assistenza di presidi di incendio;
f) commercializzazione di attrezzature antincendio e materiale antinfortunistico;
g) progettazione, installazione, manutenzione di impianti antincendio;
h) gestione e conduzione impianti antincendio;
i) sorveglianza antincendio, ivi compresi i servizi integrativi riportati nel D.M. 2 settembre 2021 e ss.mm.ii.
j) esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto.

Tali attività possono essere svolte nelle diverse articolazioni territoriali di un'impresa.
Indipendentemente dalla sua natura giuridica, un'impresa può avere una o più sedi dove svolge le proprie attività o solo alcune di esse, risultando iscritta come tale ai registri previsti. Questa suddivisione può rispondere a esigenze di carattere organizzativo oppure di tipo gestionale e fiscale.
Si considerano sedi secondarie le «estensioni» che l'impresa costituisce come succursale, filiale o sede secondaria intesa quest'ultima come qualsiasi "sede fissa in cui l'impresa esercita del tutto o in parte la sua attività, in modo continuativo e con finalità economiche, dotata di un grado più o meno elevato di autonomia imprenditoriale e decisionale e provvista di stabile rappresentanza". Ai fini dell'applicazione del presente CCNL, fa fede il numero dei lavoratori che operano nelle diverse sedi principali o secondarie.
Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.
Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal giorno **01/10/2026** e avrà durata fino al **30/09/2029**. La durata triennale permette alle imprese di pianificare in modo organico gli aspetti economici, la formazione dei lavoratori, la gestione dei turni e della reperibilità, nonché gli aggiornamenti tecnici sugli impianti antincendio. In assenza di disdetta formale o di richiesta di rinnovo, il contratto si intende tacitamente prorogato fino alla stipula di un nuovo accordo. Tale struttura garantisce continuità normativa e organizzativa, tutelando sia i lavoratori sia le imprese.

Art. 3 – Efficacia del CCNL

Il CCNL è vincolante per tutte le Parti firmatarie e per le imprese associate. Tutte le disposizioni economiche, normative, di sicurezza, formazione e organizzative devono essere rispettate integralmente. Eventuali modifiche o integrazioni possono essere apportate esclusivamente tramite accordo scritto tra le Parti firmatarie. L'osservanza del CCNL costituisce parametro di riferimento per la risoluzione di eventuali controversie individuali o collettive, assicurando applicazione uniforme e tutela dei diritti dei lavoratori.

TITOLO II – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEL CCNL

Art. 4 – Esclusività di stampa

Il testo ufficiale del CCNL è di esclusiva proprietà delle Parti firmatarie e può essere riprodotto solo previa autorizzazione scritta. Tale misura garantisce che le copie disponibili presso imprese e lavoratori siano aggiornate, corrette e conformi alle disposizioni contrattuali. La diffusione di versioni non autorizzate è pertanto vietata, al fine di evitare interpretazioni errate e garantire uniformità nella gestione dei rapporti di lavoro.

Art. 5 – Distribuzione del CCNL

Il CCNL deve essere distribuito a tutte le imprese e ai lavoratori mediante canali ufficiali delle Parti firmatarie, sia in formato cartaceo che digitale. L'azienda ha l'obbligo di consegnare copia del CCNL a tutti i nuovi assunti e di rendere disponibili sessioni informative o webinar per illustrare le principali disposizioni, con particolare riferimento a quelle di sicurezza, formazione e diritti economici. Questo assicura che tutti i lavoratori conoscano e comprendano le regole che disciplinano il loro rapporto di lavoro.

TITOLO III – DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – Livelli di contrattazione

Il sistema delle relazioni sindacali si articola su due livelli complementari. La contrattazione nazionale definisce i principi generali, i livelli retributivi minimi, gli obblighi di sicurezza e formazione e i diritti sindacali. La contrattazione di secondo livello, di natura territoriale o aziendale, permette di disciplinare aspetti come premi di produttività, incentivi economici, flessibilità dell'orario di lavoro e percorsi formativi specifici, pur rispettando i principi e i limiti fissati dal CCNL nazionale. Questo approccio consente di coniugare uniformità normativa e flessibilità locale, garantendo la partecipazione dei lavoratori e l'efficienza operativa delle imprese.

Art. 7 – Contrattazione nazionale

La contrattazione nazionale stabilisce i parametri minimi di retribuzione, le indennità, i livelli professionali, i diritti sindacali, le misure di sicurezza e gli obblighi di formazione. Essa rappresenta il riferimento obbligatorio per qualsiasi accordo integrativo o aziendale e garantisce l'uniformità dei trattamenti tra tutti i lavoratori del settore. Ogni modifica o integrazione della contrattazione nazionale deve essere formalizzata per iscritto dalle Parti firmatarie.

Art. 8 – Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello consente alle singole imprese o realtà territoriali di adattare le regole generali alle proprie esigenze operative, prevedendo incentivi, premi di produttività, flessibilità dei turni e programmi formativi aggiuntivi. Gli accordi di secondo livello devono comunque rispettare i minimi stabiliti dalla contrattazione nazionale e garantire che i lavoratori non siano svantaggiati rispetto ai diritti economici e normativi previsti dal CCNL.

Ad essa è demandato di provvedere sulle seguenti materie:

a. diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro ai fini dell'applicazione di turni (continui, spezzati, fasce differenziate) e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodale;
b. determinazione di una diversa articolazione e strutturazione dell'orario normale di lavoro, ai fini dell'applicazione di diversi regimi di flessibilità anche per il sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
c. determinazione annuale dell'entità economica del "Premio Produttività" che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti, rispetto agli elementi di reddito legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, riferibili a specifici parametri oggettivi del settore;
d. determinazione dell'erogazione a favore dei lavoratori di eventuali benefici economici e/o assistenziali (buono pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
e. determinazione dell'indennità di trasferta e missione in misura superiore a quanto disciplinato nel presente CCNL;
f. determinazione di eventuali indennità legate alla particolarità di determinati servizi; g. definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL;
g. previdenza ed assistenza integrativa;
h. piano ferie
i. programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
j. lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati;
k. determinazione delle eventuali mensilità aggiuntive;
l. determinazione dell'importo e delle modalità di corresponsione di un premio fedeltà da erogarsi dopo il raggiungimento degli scatti previsti dal presente CCNL e comunque non prima del compimento del ventesimo anno di anzianità;
m. stipula dei c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art.8 della L.n.148/2011 e ss.mm.ii.;
n. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione territoriale e/o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione di secondo livello dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

a. essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
b. le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
c. in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle RSA/RSU laddove costituite, coadiuvate dalle OO.SS. territoriali, ovvero delle OO.SS. territoriali in assenza delle RSA/RSU. Qualora alla data di scadenza del presente CCNL non sia stata stipulata contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale afferente al Premio di Produttività, sarà erogato con la retribuzione in atto un EGR (Elemento di garanzia retributiva) previsto a titolo di "una tantum", non utile ai fini del calcolo degli istituti legali e contrattuali differiti e indiretti, ivi compreso il TFR. Tale EGR sarà pari ad € 150,00. L'EGR sarà erogato a tutti i lavoratori:

a. a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti;
b. a tempo determinato purché il rapporto sia stato in essere almeno per sei mesi alla data della erogazione.

Per i lavoratori part-time l'ammontare dell'EGR deve essere calcolato in proporzione all'orario effettivamente svolto.

Per i casi di conversione di rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato, i sei mesi decorrono dall'instaurazione del rapporto a tempo determinato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero. L'EGR è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo e soggetto a contribuzione, rispetto alla retribuzione contrattuale. Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione e/o nell'anno di competenza

dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla Legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con le RSA/RSU e/o OOSS territoriali, la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR.
In occasione del successivo rinnovo del CCNL, le Parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio al fine di concordare eventuali correttivi nonché la previsione strutturale dell'istituto su base annuale.

TITOLO IV – BILATERALITÀ

Art. 9 – Ente Bilaterale

Le Parti firmatarie concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale EBAFoS e l'Ente Bilaterale EB-WORK costituiscono gli strumenti/strutture ai quali 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, ad EBAFoS ed a EB-WORK è demandata la gestione centralizzata delle attività delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Gli Enti Bilaterali Nazionali Intersettoriali EBAFoS ed EB-WORK attuano, promuovono, concretizzano e valorizzano:

a. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio-economico dei vari settori ed aree professionali, sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle Parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli obiettivi previsti;

b. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulla consistenza/tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Paritetico Interprofessionale, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

c. specifiche convenzioni in materia di formazione continua, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

d. le procedure per attivare, coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua, la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee, nonché le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Fascicolo Elettronico del Lavoratore di cui al Decreto Legislativo n. 150/2015 delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

e. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego che partecipano a corsi di formazione predisposti dal Fondo Paritetico Interprofessionale o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

f. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

g. 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 gli obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle Parti firmatarie del presente CCNL;

h. studi, ricerche ed iniziative, anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono, relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assumono funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le Parti firmatarie;

i. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei Paesi dell'Unione Europea.

Le Parti concordano di demandare agli Enti Bilaterali Nazionali ed Organismi Paritetici Intersettoriali EBAFoS ed EB Work il compito di sovraintendere al mantenimento e tracciamento delle competenze e dei requisiti professionali delle figure di cui al CCNL, attraverso la specifica formazione e aggiornamento professionale così come previsti dalla legislazione vigente applicabile, nonché da ogni altra disposizione europea recepita a livello nazionale, tenendo conto anche delle indicazioni metodologiche e descrittive in materia di riconoscimento e messa in trasparenza delle competenze definite dalle normative europee e dall'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni – INAPP.

Gli Enti Bilaterali Nazionali potranno, al loro interno, articolarsi in dipartimenti riferibili ai settori ed aree di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

Art. 10 - Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale (C.P.I.N.)

La Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale, costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL, quando queste non sono espressamente riferite a ciò che compete alla Commissione Nazionale di Garanzia per la Salute e Sicurezza. Si occupa inoltre del costante monitoraggio della corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti Sociali 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. La C.P.I.N. è un organo statutario governato da un proprio regolamento.
In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
La convocazione della Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL 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.
L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. 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 domanda presentata su interesse di una parte.
La Commissione Paritetica Intersettoriale Nazionale ha facoltà di delegare alla Commissione Regionale le problematiche inerenti la contrattazione decentrata territoriale.

Art. 11 - Enti Bilaterali Territoriali

EBAFoS e EB-WORK Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
d. 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;
e. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

EBAFoS e EB-WORK Territoriale svolge tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.
Per la certificazione dei contratti di lavoro, EBAFoS e EB-WORK Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

Art. 12 - Contribuzione alla bilateralità

Le Parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.
Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente articolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore. Pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese e datori di lavoro, anche non aderenti al sistema associativo, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.
EBAFoS attraverso l'utilizzo del codice riscossione **EBA1** ed EB-WORK attraverso il codice **EBWO** possono gestire diverse tipologie di versamento.
Attraverso un portale dedicato elaborato in collaborazione con l'ente che gestisce i flussi economici legati ai versamenti alla bilateralità è sempre possibile distinguere e ricondurre il/i contributo/i versato/i.

a. CONTRIBUTO ALLA BILATERALITÀ: Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo. Il contributo da versare all'Ente Bilaterale, è stabilito nella misura complessiva di 12,00 euro mensili per 13 mensilità per ogni singolo lavoratore, di cui 10,00 euro mensili a carico dell'azienda e 2,00 euro mensili a carico del singolo dipendente. I predetti valori devono essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione INPS, con causale EBA1 o EBWO.

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera; in caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione.
Le medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi, ove compatibili.
Le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentano infatti un diritto contrattuale per il lavoratore, pertanto il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento aggiuntivo della

retribuzione (EAR) non assorbibile di importo pari a Euro 25 (venticinque) lordi, corrisposto per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.
Il pagamento a favore del lavoratore dell'EAR di cui al punto precedente, non esonera comunque l'azienda dall'obbligo di erogare prestazioni sostitutive equivalenti a quelle perse dal lavoratore per effetto della mancata contribuzione all'EBAFoS e EB-WORK".

Art. 13 - Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale EBAFoS (O.P.I.N.)

Le parti firmatarie concordano che l'Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale EBAFoS (OPIN) costituisce lo strumento al quale le parti affidano i ruoli, compiti e funzioni previsti da D.Lgs. 276/2003 e smi e dal D.Lgs. 81/08 e smi.
L'OPIN promuove lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro, raccoglie ed analizza procedure di buone prassi a fini prevenzionistici, programma la progettazione di piani annuali e pluriennali finalizzati ad elevare il livello qualitativo della prevenzione, la qualità e costanza delle attività formative e la ricerca di azioni di finanziabilità della stessa, anche per mezzo del Fondo Interprofessionale.
L'Organismo è costituito ed operante presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale EBAFoS.
L'OPIN, così come previsto dalla normativa vigente e come demandato dalle Parti, si occupa di:

a) collaborare con Enti ed Organismi sia pubblici che privati operanti nel settore della sicurezza ed igiene del lavoro, organizzando corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con gli enti formativi delle parti sociali costituenti EBAFoS e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati e/o aderenti per le aziende di ogni settore merceologico e di ogni dimensione;
b) promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione e/o informazione dei lavoratori ai sensi degli art. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e smi e agli altri soggetti della sicurezza ai vari livelli quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, ASPP, RLS, RLST, lavoratori, responsabili dei lavoratori e coordinatori per la sicurezza nei cantieri;
c) operare all'interno dei singoli settori di riferimento, favorendo la formazione di professionisti qualificati, istruendo le maestranze attraverso la promozione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, sostenendo l'assistenza alle imprese e svolgendo un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle aziende, specialistico per ogni comparto lavorativo, sempre in materia di sicurezza del lavoro;
d) effettuare, attraverso l'ausilio di personale con specifiche e comprovate competenze tecniche, nei luoghi di lavoro - con particolare attenzione al comparto edilizio delle costruzioni - sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6, del D.lgs. n. 81/2008;
e) svolgere attività di assistenza alle imprese aderenti, ovvero associate, nell'individuazione e asseverazione del sistema di gestione della prevenzione adottato dall'azienda atto a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
f) individuare e formare soggetti destinati alla funzione di Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza (RLST), di cui le aziende ed i lavoratori possono avvalersi se non si procede alla elezione e designazione dei RLS (art. 48, comma 6, D.lgs. n. 81/2008);
g) svolgere la funzione di organismo di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione ai sensi dei vigenti CCNL e Contratti Territoriali ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008.
h) offre la propria collaborazione per la verifica dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL). Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un obiettivo che va perseguito attraverso un processo continuo e strategico di grande rispetto e interesse da parte di tutte le organizzazioni. L'asseverazione rilasciata dall'OPIN prevede la collaborazione con soggetti specializzati e operanti nel settore salute e sicurezza sul lavoro, quali Auditor e Responsabili del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro – RSGSL, anche direttamente formati dall'OPIN.
i) costituire un Fondo di Tutela Legale (FTL) copertura delle spese legali ovvero del diritto alla difesa individuale, sia a livello civile che penale, per i lavoratori dipendenti ai quali vengono attribuiti incarichi o compiti di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro delle figure di cui agli artt. 1 e 11 del presente CCNL.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di OPIN, si rinvia ad apposito Regolamento.
L'OPIN promuove la costituzione di Organismi Paritetici Territoriali (OPT) e di commissioni specifiche sulla sicurezza per comparto e/o settore merceologico.
L'OPIN coordina e monitora costantemente gli OPT e le commissioni sulla sicurezza intersettoriali, assicura l'asseverazione delle politiche nazionali, la qualità delle consulenze ed assistenza erogata ai datori di lavoro e della formazione erogata ai prestatori di lavoro.
Definisce a livello nazionale ed a livello territoriale le specifiche procedure e tecnicismi per l'erogazione di formazione anche in modalità e-learning e/o FAD, nel rispetto delle norme di legge e di prassi.

TITOLO V – DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art. 14 – Libertà sindacale

I lavoratori hanno diritto di costituire, aderire e partecipare liberamente a organizzazioni sindacali, senza discriminazioni o pregiudizi di alcun tipo.

Art. 15 – Rappresentanze sindacali

I lavoratori possono eleggere rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o unitarie (RSU), con i diritti e le tutele previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 16 – Permessi e assemblee

I rappresentanti sindacali hanno diritto a permessi retribuiti e non retribuiti per l'esercizio delle proprie funzioni e i lavoratori possono partecipare ad assemblee durante l'orario di lavoro, nel rispetto delle esigenze organizzative e della sicurezza degli impianti antincendio.

Art. 17 – Informazione e trasparenza

Il datore di lavoro fornisce alle rappresentanze sindacali e ai lavoratori informazioni complete e tempestive su:
a) organizzazione del lavoro e programmazione della manutenzione;
b) condizioni di sicurezza e rischi specifici;
c) elementi economici, normativi e occupazionali rilevanti;
d) ogni altra informazione necessaria per l'esercizio dei diritti sindacali.

Art. 18 – Affissione e comunicazioni

Le organizzazioni sindacali possono utilizzare spazi aziendali per affissioni e strumenti digitali per comunicazioni ai lavoratori, nel rispetto delle normative vigenti.

Art. 19 – Contributi sindacali

I lavoratori possono autorizzare il datore di lavoro alla trattenuta dei contributi sindacali in busta paga, secondo modalità concordate con le organizzazioni firmatarie.

Art. 20 – Tutela dei rappresentanti sindacali

I rappresentanti sindacali non possono essere licenziati, trasferiti o sottoposti a provvedimenti disciplinari per motivi legati all'esercizio delle loro funzioni, salvo quanto previsto dalla legge.

Art 21 - Accesso ai luoghi di lavoro

I dirigenti sindacali territoriali delle organizzazioni firmatarie hanno diritto di accesso ai luoghi di lavoro, previo preavviso e nel rispetto delle norme di sicurezza, per attività di informazione e tutela dei lavoratori.

Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si applicano le disposizioni di legge e le intese interconfederali vigenti in materia di diritti sindacali e di informazione.

TITOLO VI – SICUREZZA SUL LAVORO E PRIVACY

Art. 22 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

Le Parti riconoscono la tutela della salute, della sicurezza e della dignità dei lavoratori come principi fondamentali e inderogabili. Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutto il personale impiegato nell'azienda, indipendentemente dalla mansione o dalla sede di lavoro.

Sistema di prevenzione e protezione aziendale

Il datore di lavoro organizza il sistema di prevenzione e protezione in conformità alla normativa vigente, garantendo:

a. la valutazione di tutti i rischi, inclusi quelli interferenziali e specifici delle attività aziendali;
b. la redazione, aggiornamento e diffusione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
c. la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
d. la nomina degli addetti alle emergenze e al primo soccorso;
e. la predisposizione di procedure operative di sicurezza.

Art. 23 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve eliminare o ridurre al minimo i rischi, fornire DPI adeguati, garantire la manutenzione delle attrezzature, assicurare condizioni di lavoro sicure, prevenire stress lavoro-correlato e adottare procedure di emergenza.

Art. 24 - Obblighi dei lavoratori

I lavoratori devono osservare le disposizioni aziendali, usare correttamente DPI e attrezzature, segnalare pericoli, non rimuovere dispositivi di sicurezza e collaborare con RSPP, RLS o RLST.

Art. 25 - Informazione, formazione e addestramento

Principio generale

L'informazione, la formazione e l'addestramento sono strumenti fondamentali per garantire la sicurezza sul lavoro, prevenire incidenti e promuovere una cultura della sicurezza condivisa tra datore di lavoro e lavoratori.

Informazione

a. I lavoratori devono ricevere informazioni chiare e comprensibili sui rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure di prevenzione adottate, sulle procedure di emergenza e sull'uso corretto dei DPI.
b. L'informazione deve essere continua e aggiornata in caso di modifiche operative, introdotte nuove attrezzature o procedure.

Formazione

a. La formazione deve essere obbligatoria, continua e proporzionata ai rischi specifici delle attività.
b. Dev'essere articolata in più livelli:
   - **Formazione generale**: principi di sicurezza sul lavoro, diritti e doveri dei lavoratori;
   - **Formazione specifica**: rischi connessi alla mansione e alle attrezzature utilizzate;
   - **Formazione per figure di sicurezza e per particolari incarichi specifici**: RLS, RLST, addetti alle emergenze, RSPP ecc.
c. La formazione deve essere documentata, con registrazione dei partecipanti e contenuti.

Addestramento

L'addestramento pratico consente ai lavoratori di applicare concretamente le procedure di sicurezza, usare correttamente le attrezzature e gestire le emergenze.
È obbligatorio per tutte le attività a rischio elevato o che richiedono competenze tecniche specifiche. Deve essere aggiornato periodicamente per mantenere adeguate competenze operative.

Art. 26 - Responsabilità condivisa

La corretta informazione, formazione e addestramento rappresenta una responsabilità condivisa:

- il datore di lavoro è responsabile di fornire contenuti adeguati, strumenti e tempi;
- i lavoratori sono tenuti a partecipare attivamente e applicare quanto appreso nelle proprie attività.

Art. 27 - Sorveglianza sanitaria

È garantita nei casi previsti dalla legge, con accertamenti periodici e tutela della riservatezza dei dati sanitari dei lavoratori.

Art. 28 - Strumenti tecnologici e controllo a distanza

E' consentito l'uso di innovativi sistemi di organizzazione del lavoro che prevedano, tra l'altro, l'utilizzo di tecniche di geolocalizzazione da parte di dispositivi fissi e/o mobili in dotazione ai dipendenti con qualifica di tecnico itinerante o ai lavoratori che svolgano attività che ne richiedano l'uso anche solo temporaneo.
Tutto ciò comporta la definizione del trattamento dei dati personali connessi all'uso dei *nuovi* sistemi informatici.
Potrà essere dato in dotazione, dall'azienda ai propri dipendenti, un sistema di organizzazione di lavoro che, mediante l'utilizzo anche di una specifica applicazione installata sul dispositivo mobile del tecnico, abbia come scopo:

a. il miglioramento dei livelli di servizio, assicurando una pianificazione ottimizzata del *lavoro;*
b. il supporto della gestione delle attività d'emergenza mediante la conoscenza della posizione dei tecnici e l'identificazione del tecnico più qualificato e più vicino al sito per il quale è richiesto l'intervento;
c. il supporto alle misure di sicurezza a tutela dei tecnici coinvolti in attività di servizio allocate in aree remote e/o disagiate.

Per poter essere utilizzato il sistema dovrà garantire che:

a. i dati non potranno essere utilizzati per finalità diverse da quelle elencate sul contratto;
b. l'invio della posizione geografica dal dispositivo al sistema non sia continuativo ma periodico;
c. la frequenza di rilevamento dei dati debba essere configurabile a sistema mediante un parametro specifico e completamente scollegata dalla frequenza di utilizzo;
d. il dipendente possa abilitare o disabilitare la APP all'inizio e alla fine del servizio, qualora risulti necessario per esigenze personali, compatibilmente con le procedure aziendali in essere e compatibilmente con le occorrenze previste dal CCNl (permessi, malattia, etc.) e dalle normative aziendali (es. pausa pranzo);
e. l'applicazione installata sul dispositivo non possa *avere* nessuna interazione con le informazioni presenti sul dispositivo, e l'applicazione non disponga di interfacce in grado di interagire con dati attinenti alla *vita* privata del dipendente;
f. sia esclusa ogni possibilità di interventi da remoto, salvo quelli finalizzati alla salvaguardia della incolumità delle persone e dei beni aziendali.

Le finalità del trattamento, così come rappresentate, risultano lecite in quanto la funzionalità di localizzazione geografica consente infatti di ottimizzare la gestione ed il coordinamento degli interventi effettuati dai tecnici sul campo, incrementandone la tempestività e migliorando la qualità del servizio, soprattutto in caso di emergenze.
La localizzazione consente, altresì, di rafforzare le condizioni di sicurezza del lavoro effettuato dai tecnici stessi, permettendo l'invio mirato di eventuali soccorsi soprattutto in aree remote o non facilmente raggiungibili e comunque di supportare più rapidamente i lavoratori in caso di difficoltà.
Il trattamento dei dati personali, pertanto, è effettuato nell'ambito del rapporto di lavoro per soddisfare esigenze organizzative e produttive *ovvero* per la sicurezza del *lavoro,* coerentemente con quanto stabilito dalla disciplina di settore in materia di controllo a distanza dei dipendenti.
Il menzionato trattamento potrà essere lecitamente effettuato anche senza il consenso degli interessati, per effetto del presente CCNL che, in applicazione della disciplina sul bilanciamento di interessi, individua un legittimo interesse al trattamento di tale tipologia di dati (diversi da quelli sensibili) in relazione alle finalità rappresentate.
Il trattamento dei dati di localizzazione, per le finalità sopra indicate, appare altresì nel complesso conforme ai principi di necessità nonché di pertinenza e non eccedenza, alla luce delle circostanze rappresentate e in particolare considerato che:

a. non si effettuerebbe la rilevazione continuativa di dati relativi alla localizzazione geografica dei tecnici;
b. il sistema sarebbe configurato in modo tale da trattare l'informazione relativa all'ultima posizione inviata cancellando i dati successivamente.

Considerate le menzionate potenzialità dei dispostivi e la possibilità di raccogliere per loro tramite, anche accidentalmente, informazioni relative alla vita privata del dipendente, il datore di lavoro dovrà:

a. adottare specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile, visibili o utilizzabili dall'applicazione installata, siano riferibili esclusivamente a dati di geolocalizzazione nonché ad impedire l'eventuale trattamento di dati ulteriori (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o altro);
b. configurare il sistema in modo tale che sul dispositivo sia posizionata un'icona che indichi che la funzionalità di localizzazione è attiva; l'icona dovrà essere sempre chiaramente visibile sullo schermo del dispositivo, anche quando l'applicazione lavora in background.

In applicazione del principio di correttezza, i trattamenti in esame devono essere resi noti agli interessati, i quali devono essere posti nella condizione di conoscere chiaramente finalità e modalità del trattamento.
Per ogni altro aspetto non dettagliatamente trattato, si rimanda alla normativa di riferimento.

Art. 29 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è eletto secondo le disposizioni del art. 47 del d.lgs. 81/08.

Compiti

il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo quanto disposto dall'art. 50 del d. lgs. 81/08, svolge le seguenti funzioni:

a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
c. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del d. lgs. 81/08;
e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall' 37 del d. lgs. 81/08;
h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
j. partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del d. lgs. 81/08;
k. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
l. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Elezione
Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti in aziende o unità produttive con meno di 15 dipendenti, il RLS è eletto tra i lavoratori dell'azienda e, nel caso di mancata elezione, le funzioni dovranno essere svolte dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.
La durata dell'incarico è sino a richiesta di revoca da parte di almeno il 50% più 1 dei lavoratori dell'azienda.

Espletamento funzioni e permessi
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:
a. 8 ore annue nelle imprese fino a IS dipendenti;
b. 20 ore annue nelle imprese da 16 a SO dipendenti;
c. 32 ore annue nelle imprese con oltre SO dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. SO del D.lgs n.81/2008, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.
Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche.
Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS
Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
Come stabilito dal art. 37, la durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.
L'aggiornamento periodico è di norma annuale e la durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione e l'aggiornamento dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'impresa, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'impresa di concerto con la RSA. Al RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

La formazione e i relativi aggiornamenti potranno essere erogati anche in modalità e-learning, nel rispetto della normativa vigente e degli Accordi Stato-Regioni applicabili.

Art. 30 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, del d. lg. 81/08 esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutte le aziende o unità

produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.
Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

TITOLO VII – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 31 – Assunzione

I dipendenti devono essere assunti nel rispetto del

- D.Lgs. 152/1997
- D.Lgs. 104/2022 (trasparenza)

Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata dell'impresa e accompagnata da relativo UNILAV, devono essere contenuti i seguenti dati:

1. la tipologia, la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. il CCNL applicato;
3. la durata del periodo di prova;
4. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
5. il trattamento economico iniziale;
6. il luogo di lavoro ovvero la specifica della prestazione resa in luoghi diversi (lavoratori itineranti);
7. l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
8. le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal Regolamento dell'Impresa, purché non contrastanti con le norme di legge.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante, la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e l'eventuale altra sede dell'impresa nonché tutti quei dati prescritti dal D.Lgs. 152/97.
La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per accettazione.
All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:

a. la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso o un titolo di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori extracomunitari;
b. il codice fiscale;
c. il titolo di studio;
d. la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
e. dichiarazione dell'eventuale stato di mobilità o di disoccupazione del lavoratore;
f. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali, certificati attestanti trattamenti pensionistici in atto;
g. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
h. la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente a mezzo A/R in caso di successivi cambiamenti. Le eventuali variazioni non comunicate renderanno valide le comunicazioni effettuate all'indirizzo dichiarato all'atto dell'assunzione;
i. altri documenti e certificati che l'impresa richiederà per le proprie esigenze, se dovuti, ovvero prescritti per lo svolgimento di specifiche attività (per es. sorveglianza antincendio) ovvero previsti nell'ambito della contrattazione di II livello.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie il cui esito sarà comunicato al dipendente. Al lavoratore dovrà essere rilasciata una ricevuta dei documenti trattenuti che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta. Al lavoratore dovranno essere rilasciati i documenti relativi agli attestati obbligatori di legge. Qualsiasi altro documento relativo a formazione continua, aggiornamenti o formazione interna, se richiesti dal lavoratore, potranno essere rilasciati in forma riepilogativa a seguito del pagamento di quanto specificato all'articolo 77 di cui l'informativa firmata dal dipendente. La consegna avverrà successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, previo pagamento di quanto dovuto dal lavoratore e il rilascio di apposita ricevuta. Ogni dipendente neo-assunto dovrà ricevere all'atto dell'assunzione copia gratuita del presente CCNL anche in forma digitale.

Art. 32 – Periodo di prova

Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova lavoratori non in prova.

Il lavoratore dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nello stesso settore per le medesime mansioni per le quali viene assunto, viene richiesto un periodo di prova del 50% di quanto indicato in tabella.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	DURATA PERIODO DI PROVA
Quadri	130 giorni
VII Livello	120 giorni
VI Livello	110 giorni
V Livello	90 giorni
IV Livello	80 giorni
III Livello	70 giorni
II Livello	60 giorni
I Livello	30 giorni

Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo. Le assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro sospendono il decorso della prova che riprende il suo corso al cessare dell'evento che ha causato l'assenza.

Decorso detto periodo di comporto, che non potrà superare la metà del periodo di prova in caso di malattia e la guarigione clinica in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti contrattuali abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 33 – Classificazione del personale

Il personale viene inquadrato in livelli professionali crescenti in funzione delle competenze, responsabilità e autonomia operativa, dal livello di operatore base al responsabile tecnico o formatore senior. L'inquadramento definisce diritti economici, mansioni e percorsi di carriera.

Il presente CCNL individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali e non esclusive del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno, pertanto, valore esemplificativo minimo. Stanti le diversità che caratterizzano il settore in termini di situazioni organizzative, dimensioni aziendali e tecnologie adottate, il secondo livello di contrattazione potrà individuare nuovi profili professionali che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste. Altresì, l'azienda darà comunicazione, tramite la propria Associazione datoriale, all'Organizzazione territoriale dei lavoratori, delle eventuali nuove mansioni non previste nelle esemplificazioni contrattuali e della categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito. In tal caso l'O.S. dei lavoratori potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

LIVELLI

Quadri

Appartengono alla categoria "Quadri" (Legge n.190/1985) i lavoratori muniti di laurea che, con autonoma responsabilità gestionale e discrezionalità decisionale subordinate agli indirizzi, orientamenti decisionali, direttive generali e di coordinamento di tipo strategico, proprie della Dirigenza, in aggiunta alle competenze e specificità del VII° livello, svolgono con carattere continuativo attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o attività di alta specializzazione, ivi compresa la ricerca e la progettazione in settori fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e del conseguimento degli obiettivi aziendali.
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.
La loro prestazione lavorativa è effettuata di massima in correlazione con il normale orario di lavoro, fermo restando che il "quadro" opera secondo il principio di flessibilità temporale.
Le eventuali prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro si intendono compensate con la corresponsione dell'indennità "Quadro", di cui all'art. 69.
Nel caso in cui le prestazioni lavorative siano effettuate di domenica e in giorni festivi si darà luogo al riposo compensativo.

VII Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori muniti di laurea o di diploma di scuola secondaria di secondo grado, con funzioni direttive e di coordinamento che richiedono una specifica preparazione, capacità professionale e consolidata esperienza e/o requisiti abilitativi specifici e che dispongano, nell'ambito del processo aziendale, di specifiche competenze e di adeguati poteri decisionali autonomi relativamente alle direttive loro impartite.

Esemplificazioni:

- *Assistente di Direzione;*
- *Coordinatore di servizi;*
- *Ispettore generale;*
- *Specialista in controllo qualità e sicurezza;*
- *Progettista di complessi;*
- *Specialista di sistemi di elaborazione dati;*
- *Specialista di pianificazione aziendale;*
- *Specialista servizio amministrativo e contabile;*
- *Specialista finanziario;*
- *Ricercatore;*
- *Specialista di approvvigionamenti;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità*

VI Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, conoscendo completamente le varie tipologie di servizio e dotati di competenze multisettoriali, svolgono opera di coordinamento e controllo di vari cantieri, verificano la qualità del servizio reso, si rapportano alla clientela per la risoluzione dei problemi non di competenza della Direzione, determinano incarichi e turnazioni del personale;
- gli impiegati a cui sia demandato il coordinamento di altri impiegati e che siano muniti di competenze derivanti anche da una formazione universitaria di primo livello o da analoga conoscenza ed esperienza;
- i lavoratori che compiono, con autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complesse che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la conduzione ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte;
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, con capacità di interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste effettuano, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà, provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione, alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione;
- i lavoratori che, con adeguata autonomia operativa, svolgono mansioni tecniche, amministrative e contabili che presuppongono un'applicazione concettuale e una valutazione di merito dei casi concreti.

Esemplificazioni:

- *Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello E;*
- *Responsabile di produzione/capo officina;*
- *Tecnico programmatore di assistenza e installazione;*
- *Programmatore analista;*
- *Approvvigionatore;*
- *Analista dei costi aziendali;*
- *Assistente amministrativo;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità.*

V Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, hanno il compito di coordinare il personale ove questo sia già organizzato su più squadre, con apporto di competenze tecnico-pratiche ma senza iniziativa per la conduzione ed il risultato delle lavorazioni. Tali lavoratori cooperano con il capo zona e la Direzione Generale nella formazione dei turni e nell'assegnazione dei singoli incarichi ai sottoposti, relazionano ai superiori l'andamento del servizio, fornendo, ove richiesto, consigli e suggerimenti per l'ottimizzazione dello stesso;
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie;
- i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche/chimiche/tecnologiche/funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie,

con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature, rilevando e registrando i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze;

- i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche, provvedono all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati e segnalando il consumo del materiale utilizzato. I medesimi operano, altresì, su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti ed eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati;
- gli addetti a funzioni impiegatizie di natura amministrativa implicanti multiple conoscenze acquisite tramite una formazione secondaria specifica che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, effettuando all'occorrenza imputazioni di conto;
- gli addetti a funzioni impiegatizie di segreteria implicanti multiple conoscenze acquisite tramite una formazione secondaria specifica che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono mansioni esecutive non comportanti valutazioni di merito, redigono corrispondenza e documenti, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti anche stenografici, esaminano documenti per l'archiviazione e per il loro smistamento e, ove richiesto, compilano secondo precise istruzioni e/o su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle, eseguono, ove richiesto, compiti inerenti la ricezione, la prima verifica e la distribuzione dei documenti presentati e forniscono i relativi chiarimenti.

Esemplificazioni

- *Capo Squadra;*
- *Capo Cantiere;*
- *Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello D;*
- *Collaudatore;*
- *Montatore - Installatore di grandi impianti;*
- *Coadiutore amministrativo esperto;*
- *Coadiutore di segreteria esperto;*
- *Tecnico di laboratorio;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità*

IV Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, svolgono mansioni operative nel servizio antincendio, nonché il coordinamento, senza potere gerarchico, di altri lavoratori sulla base di disposizioni predeterminate e rapportandosi direttamente con il personale svolgente funzioni di controllo generale;
- i lavoratori che, muniti di specifica abilitazione, hanno una buona conoscenza del servizio e possiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio;
- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive di natura tecnica o amministrativa con preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Esemplificazioni

- *Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello C;*
- *Contabile di concetto;*
- *Impiegato di concetto;*
- *Operai manutentori interni provetti;*
- *Montatore - Installatore di medi impianti;*
- *Magazziniere;*
- *Manutentore meccanico con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;*

- *Manutentore elettrico con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità*

III Livello

Appartengono a questo livello:

- Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello B;
- i lavoratori addetti a lavorazioni comportanti competenze specifiche;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica in istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, che eseguono sostituzioni di utensili e le relative registrazioni, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non preregolati e/o preregolati;
- i lavoratori che eseguono, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza;
- i lavoratori che, in base a dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione svolgendo lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici o fluidodinamici;
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni svolgono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, per operazioni di posa e recupero di cavi e cavetti, eseguendo, inoltre, i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o informatiche, per l'esecuzione di collegamenti, comprese le operazioni accessorie, su cavi eventualmente anche funzionanti;
- i lavoratori che, in base a istruzioni dettagliate, conducono: carrelli elevatori per il trasporto, lo smistamento, la sistemazione di materiali, ecc.; autogru, effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinari; trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali;
- gli impiegati che svolgono mansioni esecutive di natura tecnica o amministrativa di semplice complessità, determinate da pratica di ufficio almeno annuale nel precedente livello.

Esemplificazioni

- *Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello B;*
- *Contabile d'ordine con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;*
- *Impiegato d'ordine con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;*
- *Addetto impianti/sistemi automatizzati con almeno un anno di esperienza nel precedente livello;*
- *Conduttore mezzi di trasporto;*
- *Operai manutentori interni;*
- *Magazziniere;*
- *Manutentore meccanico;*
- *Manutentore elettrico;*
- *Addetto sala prove;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità*

II Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che siano adibiti allo svolgimento di servizi comprendenti attività di antincendio muniti di apposito patentino;
- i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate;
- i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti;
- i lavoratori addetti alla sorveglianza ed alla eventuale alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, attraverso semplici ed elementari segnalazioni di anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o segnalazioni visive o acustiche;

- i lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici di costruzione o di montaggio di impianti, o loro parti, o operazioni similari;
- i lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori semplici di manutenzione di impianti;
- i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico, scarico e consegna;
- i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi;
- i lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici che non richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Esemplificazioni

- *Tecnico antincendio itinerante che abbia ottenuto il Patentino di livello A;*
- *Sorvegliante antincendio addetto anche a servizi integrati non comportanti ulteriori abilitazioni specifiche;*
- *Impiegato d'ordine (addetto all'inserimento e verifica di dati in sistemi informatici, fatturista, preparatore di commissioni e simili);*
- *Contabile d'ordine;*
- *Addetto al montaggio di parti semplici;*
- *Addetto al controllo semplice con strumenti preregolati e/o predisposti;*
- *Montatore - Installatore di piccoli impianti;*
- *Addetto impianti/sistemi automatizzati;*
- *Allievo manutentore;*
- *Imballatore;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità.*

I Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base non direttamente collegate al processo produttivo, prettamente di carattere standardizzato e comunque ausiliario, per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali di settore ma è sufficiente una minima pratica ed il possesso di semplici conoscenze.

Esemplificazioni

- *Centralinista;*
- *Usciere;*
- *Fattorino;*
- *Autista;*
- *Operaio generico;*
- *Sorvegliante antincendio;*
- *Altri lavoratori muniti di analoga professionalità.*

Art. 34 – Mansioni promiscue e mansioni superiori

Il lavoratore dipendente, per esigenze produttive può essere chiamato a svolgere temporaneamente, in via sporadica ed occasionale, mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie purché funzionalmente ricollegabili. Durante tale periodo non si darà luogo ad alcuna variazione retributiva né ad alcuna variazione del livello di inquadramento. Qualora venga temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento per periodi continuativi superiori a 30 giorni lavorativi, sarà corrisposta un'integrazione della retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare per il livello superiore. Qualora venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore per periodi continuativi superiori a 9 mesi, al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello e le nuove mansioni svolte e il nuovo livello dovranno risultare da atto scritto. L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per un periodo continuativo superiore a 9 mesi non dà luogo a

passaggio di categoria, salvo i casi di mancato rientro in servizio del lavoratore sostituito per assegnazione definitiva ad altra funzione, per licenziamento, dimissioni etc.
Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata nell'ambito dell'impresa, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore assente e dovesse prolungarsi per un periodo consecutivo superiore a 6 (sei) mesi, il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

Art. 35 – Passaggio di livello

Il lavoratore promosso ad un livello superiore ha diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
Qualora il lavoratore già percepisca una retribuzione di importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello acquisito, la stessa sarà assorbita sino a concorrenza del nuovo livello.
Resta salvo che predetta eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.
Gli scatti di anzianità maturati vengono ricalcolati in occasione del passaggio di livello ed adeguati al nuovo livello retributivo.
Il lavoratore inquadrato con la qualifica di Tecnico Antincendio itinerante potrà essere promosso al livello superiore previo superamento dell'esame prescritto e finalizzato all'ottenimento del relativo Patentino.
A tal fine, il datore di lavoro agevolerà la frequenza del percorso di formazione finalizzato al conseguimento del patentino da parte del lavoratore. L'accesso all'esame finale è subordinato a diverse variabili relative sia alle competenze acquisite e sia alla disponibilità dei posti.

Art. 36 – Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Alcuni ruoli strategici o con responsabilità di sicurezza elevata non rientrano nelle quote di riserva aziendali, per garantire continuità operativa e rispetto dei livelli di responsabilità previsti dalla normativa vigente.
le Parti stipulanti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1 della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti alla categoria di Quadri e quelle ricomprese dal II° livello al VII° livello.
Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di guardiania e custodia o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

TITOLO VIII – TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, possono essere utilizzate, entro i limiti previsti dagli articoli che seguono, le seguenti tipologie contrattuali.

Art. 37 – Lavoro a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato può essere effettuata per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto nel quale dovrà essere altresì richiamato il diritto di precedenza previsto dalla normativa vigente.
Sono ammesse sino ad un massimo di cinque proroghe nell'arco della durata massima consentita dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, indipendentemente dal numero dei rinnovi.
Le Parti convengono che l'utilizzo del contratto a tempo determinato non potrà superare le seguenti percentuali dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio ovvero in forza al momento dell'assunzione, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno:

- il 20% annuo, nelle aziende fino a 15 lavoratori;
- il 40%, nelle aziende con oltre 15 lavoratori.

L'eventuale decimale, se uguale o superiore a 0,5, sarà arrotondato all'unità superiore.

Nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo indeterminato sarà possibile assumere sempre 1 lavoratore a tempo determinato.
Tali limiti percentuali non si applicano nei casi sottoelencati e in quelli espressamente esclusi dalle disposizioni legislative vigenti, tra cui:

- avvio di nuove attività, per un periodo non superiore a 18 mesi;
- ragioni di carattere sostitutivo;
- attività stagionali individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- lavoratori di età superiore a 55 anni;
- lavoratori assunti ai sensi della Legge n. 68/1999;
- acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda;
- lavoratori assunti nelle start-up innovative ai sensi della normativa vigente.

I contratti a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi, nonché i rinnovi che comportino il superamento di tale limite, sono consentiti esclusivamente nelle ipotesi previste dalla normativa vigente e nelle ulteriori causali eventualmente individuate dal presente CCNL o dalla contrattazione di secondo livello. Ulteriori ipotesi potranno essere materia di contrattazione di secondo livello aziendale con le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA/RSU, laddove costituite, che potranno individuarne altre in relazione alle caratteristiche del territorio e/o della singola impresa, nel rispetto della normativa vigente.

Diritto di precedenza

Ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa presso la medesima azienda con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo superiore a sei mesi è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'impresa entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate.

Ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza, il lavoratore è tenuto a manifestare per iscritto la propria volontà entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Alle lavoratrici che abbiano usufruito del congedo di maternità durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato è riconosciuto, alle condizioni previste dalla legge, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i dodici mesi successivi, con riferimento alle mansioni già espletate.

Per ottemperare a quanto sopra, i datori di lavoro dovranno attenersi ai seguenti criteri:

a) mansione riferita a quella ricoperta da lavoratori con contratto scaduto negli ultimi sei mesi: il diritto di precedenza sarà osservato prioritariamente nei confronti del lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo e, a parità di requisito, nei confronti del lavoratore con età anagrafica maggiore;

b) mansione riferita a quella ricoperta da lavoratori con contratto scaduto in un periodo superiore a sei mesi: il diritto di precedenza sarà osservato prioritariamente nei confronti del lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo e, a parità di requisito, nei confronti del lavoratore con età anagrafica maggiore.

In ogni caso il diritto di precedenza si estingue decorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima ed ogni altro trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello nonché quanto previsto dal 2° livello di contrattazione, saranno corrisposte e frazionate per i mesi di effettivo lavoro, considerando i periodi superiori a 15 giorni come mese intero. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente CCNL.

Divieti

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salvo i casi previsti dalla normativa vigente;
3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 6 della Legge n. 604/1966 e successive modificazioni e integrazioni.

Il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro sessanta giorni dalla ricezione della relativa comunicazione.

L'impugnativa deve avvenire mediante atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione Sindacale in sua rappresentanza.

L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi centottanta giorni non viene depositato il ricorso presso il Tribunale competente in funzione di giudice del lavoro ovvero non viene comunicata alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Qualora tale richiesta sia respinta ovvero la procedura si concluda senza il raggiungimento di un accordo, il ricorso giudiziale dovrà essere depositato entro sessanta giorni dal rifiuto o dalla conclusione della procedura.

Le presenti disposizioni trovano applicazione:

a) in tutti i casi di invalidità del licenziamento;

b) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro.

L'impugnazione della nullità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato deve essere proposta, a pena di decadenza, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi centottanta giorni non viene depositato il ricorso giudiziale ovvero non viene comunicata alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 38 – Lavoro part-time

indeterminato o determinato, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo rappresenta una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti con contratto di apprendistato purché il rapporto di lavoro abbia un orario non inferiore al 60% della prestazione prevista per i lavoratori a tempo pieno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto. Ai fini della prova valgono i periodi previsti dal presente CCNL per gli eguali livelli a tempo pieno.

Nel contratto individuale deve essere indicata:

- la durata della prestazione lavorativa, ovvero le ore di lavoro nell'arco della giornata, comunque non inferiore alle 2 ore lavorative giornaliere e non superiore alle 6 ore giornaliere;
- la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, predetta indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
Possono essere previste clausole elastiche.
La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa e deve avvenire con il consenso dell'impresa e del lavoratore.
Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.
Potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale sino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
Sia la richiesta del dipendente di passaggio a tempo parziale quanto l'eventuale richiesta di rientro al tempo pieno come l'accoglimento delle medesime, dovranno risultare da atto scritto.
Il contratto a tempo parziale potrà essere rinnovato, se pattuito per una durata determinata, su richiesta del dipendente da inoltrare 30 giorni prima della scadenza del precedente contratto.

Proporzione numerica

Per le assunzioni di personale part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabiliscono i seguenti tetti massimi:
- 1 lavoratore nelle aziende fino a 5 addetti in forza a tempo pieno;
- il 20% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende da 6 a 15 lavoratori;
- il 40% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende da 16 a 25 lavoratori.
- il 50% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende sopra i 26 lavoratori.

Tali percentuali possono essere modificate con accordo aziendale con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e con le RSA/RSU laddove costituite.

Prestazioni supplementari e straordinarie

L'impresa ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
A tal fine, è consentito richiedere, anche senza il consenso del lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale. Per le ore rese per prestazioni supplementari il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria. Nel caso di prestazione eccedente il 50%, il lavoratore ha diritto alla maggiorazione del 20%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensiva di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.
In sostituzione, il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.
È consentito, altresì, lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie così come definite dall'art. 1 c. 2 lett. c) del D.lgs. n. 66/2003 nel limite massimo del 15% della normale prestazione annua a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto all'art. 40 ed in sostituzione il lavoratore potrà chiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.
Al lavoratore che alla data di assunzione o in data successiva abbia in corso più rapporti di lavoro a tempo parziale che rendano incompatibili gli orari, non potranno essere richieste prestazioni di natura supplementare/straordinaria ovvero variazioni di cui alle clausole elastiche.

Clausole elastiche

Le parti interessate, nel rispetto delle norme di legge vigenti, potranno prevedere, con specifico patto scritto, nel contratto a tempo parziale, anche a termine:

a. clausole inerenti la variazione della collocazione temporale della prestazione stessa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno per esigenze organizzative e/o per la sostituzione di lavoratori assenti;
b. clausole inerenti la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo, riguardi casi di necessità dell'impresa riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove costituita, ovvero picchi di attività.

In entrambi i casi è necessario il consenso scritto del lavoratore e l'eventuale rifiuto non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
Sia la variazione della collocazione temporale che la variazione in aumento della durata della prestazione sono subordinate ad un preavviso, fatte salve diverse intese tra le parti, di quattro giorni lavorativi nel caso di lavoro prestato in turni e 2 giorni lavorativi nei restanti casi.
In caso di sottoscrizione delle clausole elastiche, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 30% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 25%.
Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.
Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti, invece, sono retribuite con una maggiorazione del 20%.
Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili od elastiche, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, nei seguenti casi:
a. convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap, presenza di patologie oncologiche e patologie cronico-degenerative ingravescenti per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa o di patologie oncologiche e patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge (anche se persona convivente qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica), i figli o i genitori del lavoratore, convivenza con familiari portatori di handicap;
b. lavoratori studenti (intendendosi per tali gli "*iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali*");

In tutti gli altri casi, decorsi almeno 12 mesi dall'operatività della clausola, il lavoratore ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'impresa un preavviso di quattro mesi.

Retribuzione
La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore al trattamento economico corrisposto al dipendente a tempo pieno di pari livello e mansione.
In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda:
a. l'importo della retribuzione oraria;
b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
c. la maternità;
d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
f. l'accesso ai servizi aziendali;
g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Consistenza dell'organico aziendale

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 del comma 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.

Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, ha diritto di precedenza per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria.
Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.
A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e figli a carico e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica e figli a carico.

Obblighi di informazione

L'impresa è altresì tenuta a dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comune, nel caso in cui voglia procedere all'assunzione di personale a tempo parziale.
A tal fine prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione sulla base di criteri applicativi disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.

Part-time temporaneo

Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta all'impresa per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi.
Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separato, ovvero un parente entro il primo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:

a. malattia oncologica o cronico-degenerativa ingravescente;
b. assistenza a persona convivente non autosufficiente;
c. genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tredici;
d. genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di portatore di handicap.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.
Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'impresa non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.
Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo, il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'impresa, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà alle fattispecie di cui alle lett. a), b), c) e d) titolo preferenziale nel passaggio stesso nella misura massima del 10% dell'organico a tempo pieno su base annua. L'eventuale decimale se uguale o superiore a 0.5, sarà arrotondato all'unità superiore.

e. Nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti a tempo pieno, sarà possibile procedere ad una sola trasformazione.

Art. 39 – Contratto intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di

una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli artt. 13-18 del D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. per un numero di giornate non superiore a 400 nell'arco di tre anni solari.
La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa, purché detti periodi siano intervallati da una o più interruzioni che non determinino, pertanto, una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".
L'utilizzo del contratto di lavoro a chiamata non potrà superare le seguenti percentuali in forza al 1° gennaio ovvero in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno:
- il 20% annuo, nelle aziende fino a 15 lavoratori;
- il 40%, nelle aziende sopra i 15 lavoratori;
- il 50% degli addetti in forza a tempo pieno nelle aziende sopra i 26 lavoratori.
- In deroga a detti limiti, i datori di lavoro esercitanti in via esclusiva attività stagionali, oppure attività sporadiche e discontinue, mediamente per non oltre gg. 250 di calendario all'anno, potranno avvalersi, anche al 100%, di lavoro intermittente, fatto salvo l'impegno massimo nel triennio, per lavoratore, di cui al 1° comma.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso:

a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o saltuario, determinate da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive per le quali non sia possibile ricorrere a contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa;
b. nei seguenti periodi predeterminati (nell'arco della settimana, del mese o dell'anno): week-end (intesi dalle ore 13.00 del venerdì alle ore 8.00 del lunedì); festività nazionali, periodo natalizio (dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente al 7 gennaio), vacanze pasquali (dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua) mesi estivi (intesi da giugno a settembre).

Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso in ogni caso per prestazioni rese:

1. da soggetti con più di 55 anni di età (anche pensionati);
2. da soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età;
3. per le seguenti attività: fattorini, addetti ai centralini telefonici, operatori antincendio e della sorveglianza antincendio, tecnici antincendio, manutentori, autisti, addetti all'inserimento dati.

L'impresa ha l'obbligo di adempiere alla comunicazione preventiva del ricorso ad una prestazione lavorativa, alla DTL competente, prima dell'inizio della medesima ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, da considerarsi quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso.
La comunicazione preventiva di cui sopra non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione.

Non può utilizzarsi il lavoro intermittente:

a. nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
b. nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
c. nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Pertanto, ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro intermittente, il DVR deve essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

L'impresa è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA/RSU, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l'Ente Bilaterale ovvero, se costituito, l'Ente bilaterale territorialmente competente.
Ai lavoratori assunti, sia a tempo indeterminato sia a termine, con contratto di lavoro a chiamata devono essere riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL, salvo quanto non compatibile con la natura stessa del rapporto di lavoro.

Forma del contratto

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, che consentono 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. indicazione delle forme e modalità con cui l'impresa è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
d. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato;
e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
f. le forme e modalità con cui la l'impresa è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
g. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.
Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce all'impresa la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è pari al 25% della retribuzione prevista dal presente contratto. Su tale importo sono calcolati anche i contributi previdenziali in ragione del loro effettivo ammontare.
Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'impresa a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.
La disposizione di cui al comma precedente si applica esclusivamente nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata.

Retribuzione

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

a. minimo tabellare;
b. ratei di tredicesima ed eventuali mensilità aggiuntive.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto concerne 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, con le rispettive differenziazioni rispetto all'obbligo di disponibilità o meno.

Consistenza dell'organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Temporanea indisponibilità

In caso di malattia, infortunio o altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto, salvo provata forza maggiore, ad informare tempestivamente l'impresa e comunque non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, specificandone la durata con le modalità previste dal presente CCNL, pena la perdita del diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, fatta salva altra previsione del contratto individuale.
Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Art. 40 – Contratto di lavoro somministrato a tempo determinato

Fermo restando i limiti imposti dalle disposizioni legislative vigenti, il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel rispetto dei limiti di durata previsti dalla normativa vigente è consentito per tutte le categorie, nella percentuale massima del 30% su base annua del personale in forza al 1° gennaio ovvero in forza al momento dell'assunzione, nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.
Nella percentuale di cui al comma precedente, non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, salvo i casi previsti dalla normativa vigente;
c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario con integrazione salariale che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto;
d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.
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:

a. all'importo della retribuzione;
b. all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
c. all'accesso ai servizi aziendali;
d. ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
e. ai diritti sindacali previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, l'impresa comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi del codice disciplinare di cui al presente CCNL.
Le imprese che intendono procedere all'assunzione di lavoratori somministrati dovranno procedere alla comunicazione preventiva alla RSA/RSU e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria, del numero e dei motivi del ricorso alla tipologia contrattuale, prima di procedere alla stipula del contratto.
Ogni 12 mesi dovranno comunicare agli stessi destinatari il numero, i motivi, la durata dei contratti di somministrazione stipulati, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 41 – Apprendistato

Il contratto di apprendistato mira a fornire formazione teorica e pratica, con progressiva acquisizione di competenze certificate.
Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono che l'istituto dell'apprendistato rappresenti non solo un canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani ma anche un valido strumento per il raggiungimento

delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema di istruzione e formazione a quello lavorativo attraverso un iter garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.

Disciplina generale

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e riportare i seguenti requisiti:

Assunzione

a. forma scritta del contratto di apprendistato contenente in forma sintetica il piano formativo individuale che, nel caso dell'apprendistato di primo e terzo livello, sarà predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa;
b. specificazione della prestazione lavorativa a cui il lavoratore apprendista verrà adibito;
c. qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di formazione ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
d. prestazione oggetto del contratto;
e. livello di inquadramento iniziale e finale;
f. durata del periodo di apprendistato;
g. specificazione del nominativo del Referente/Tutor per l'Apprendistato che potrà essere interno od esterno all'impresa, per l'erogazione della formazione. Se l'impresa intenderà avvalersi di un Referente/tutor esterno, la struttura esterna provvederà a mettere a disposizione un referente/tutor provvisto di adeguate competenze. Il Referente/tutor per l'Apprendistato, qualora ne ricorra la necessità, potrà essere sostituito, esclusivamente con atto scritto tra le parti contrattuali;
h. Il numero complessivo di apprendisti che un'impresa può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio; tale rapporto non può superare il 100% per le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Le imprese che non hanno dipendenti qualificati o specializzati o ne hanno meno di tre, possono assumere fino a tre apprendisti, fatti salvi i limiti previsti da specifiche norme di Legge;
i. applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria estesa alle seguenti forme:
   - assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
   - assicurazione contro le malattie;
   - assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
   - maternità;
   - assegno familiare;
   - disoccupazione Naspi.

Limitatamente all'apprendistato professionalizzante, l'impresa che intenda avvalersi del rapporto di apprendistato è tenuta a presentare istanza scritta all'Ente Bilaterale per il rilascio del parere di conformità, al fine di riscontrare la congruità del piano formativo, secondo le modalità previste dall'Ente stesso.
Tale adempimento sarà altresì prescritto per i contratti di apprendistato di primo livello, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale.
Decorsi 30 giorni dalla richiesta, vale il silenzio assenso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre imprese, sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto di formazione dal presente CCNL, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.
Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, il titolo di studio e gli eventuali corsi professionali, devono essere presentati dal lavoratore all'atto dell'assunzione con contratto di apprendistato, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese e riferiti alla medesima qualifica professionale.

Recesso e preavviso

Nel contratto di apprendistato si sostanziano due diversi rapporti: un rapporto di lavoro che ha la medesima natura di un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un rapporto di apprendistato con durata determinata dalle disposizioni previste per legge e dal presente CCNL, che non potrà essere di durata inferiore a sei mesi.

Durante il periodo formativo, il recesso dal rapporto di lavoro è ammesso solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Nell'apprendistato di 1° livello costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione scolastica.

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ. e di quelli previsti dal presente CCNL, con riferimento ai lavoratori impiegati al livello nel quale l'apprendista è inquadrato alla data del recesso. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La parte che intende recedere dal rapporto è tenuta a darne comunicazione scritta alla controparte entro i 30 giorni antecedenti alla scadenza del periodo di formazione.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato preavviso, troverà comunque applicazione la disciplina prevista dal presente CCNL in materia di indennità sostitutiva di preavviso.

Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato può essere inserito un periodo di prova entro il quale le parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza preavviso.

Tale periodo, a pena di nullità del patto stesso, deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto dal presente CCNL per il lavoratore qualificato, inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per gli altri lavoratori dell'impresa.

Le ore di insegnamento sono comprese nel normale orario di lavoro.

Part-time

Il lavoro parziale avrà durata non inferiore a 24 ore settimanali, fermo restando le ore di formazione e la durata di cui al presente CCNL

Computo nell'anzianità di servizio

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ove il lavoratore, al termine del periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio presso l'impresa.

Clausola di stabilizzazione

Le imprese che occupano fino a 49 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante esclusivamente se al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio il 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Qualora non siano rispettate le predette percentuali, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.
Dal computo delle percentuali di cui sopra sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.
Nelle percentuali di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Sospensione involontaria e proroga periodo di formazione

Il datore di lavoro in presenza di assenze involontarie dell'apprendista, considerate singolarmente, che abbiano una durata superiore a 30 giorni consecutivi, dovute a congedi parentali, malattia, infortunio, astensione obbligatoria per maternità ovvero altra causa di sospensione involontaria del rapporto, procederà a prorogare la scadenza del periodo di formazione per un periodo pari a quello della sospensione della formazione, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto all'apprendista la volontà di voler prorogare il periodo di formazione, indicando le ragioni e la data di nuova scadenza.
Ai fini della validità della suddetta proroga, la comunicazione deve giungere all'apprendista non oltre 10 giorni dalla data di scadenza originaria del periodo formativo.

Ferie, permessi, riposi, malattia e infortunio

In materia di ferie, permessi, riposi, malattie e infortunio valgono le previsioni del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

Obblighi del datore di lavoro

L'impresa che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

a. vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
b. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d. accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
e. informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati del suo addestramento;
f. attestare al termine del periodo di addestramento, affinché possano valere all'interno o all'esterno dell'azienda, le competenze professionali acquisite dall'apprendista e le competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore;
g. comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di addestramento, il superamento della formazione e l'avvenuta qualificazione professionale;
h. registrare la formazione sul libretto formativo del cittadino, o altro documento avente i medesimi contenuti, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.lgs. n. 276/2003, anche ai fini del riconoscimento della qualifica professionale acquisita, che potrà essere redatto anche attraverso supporti informatici. Nel caso di apprendistato di 1° e 3° livello, sarà onere rispettivamente, dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca;
i. comunicare entro 10 giorni all'Ente Bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualificazione di cui al punto g);
j. comunicare entro 5 giorni al Centro per l'impiego territorialmente competente rispetto alla sede dell'impresa i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto di lavoro.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al referente/tutor sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al I livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.
Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni ovvero certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

a. seguire le istruzioni del datore di lavoro e del Referente/ Tutor per l'Apprendistato per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
b. prestare la sua opera e seguire gli insegnamenti ricevuti con la massima diligenza e impegno;
c. frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel suo piano formativo individuale, nel pieno rispetto delle modalità impartite;
d. osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
e. osservare le norme disciplinari generali previste dal C.C.N.L. e le norme contenute nei regolamenti dell'impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

16.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione anche se in possesso di un titolo di studio.

Orario di lavoro

Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente CCNL.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale è un documento che deve essere contenuto, anche in forma sintetica, nel contratto di apprendistato e in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del lavoratore e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato:

a. il percorso di formazione dell'apprendista;
b. le competenze possedute e quelle da acquisire in funzione del livello di inquadramento iniziale e finale;
c. la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale";
d. l'indicazione del referente per l'Apprendistato, quale responsabile del percorso formativo.

Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'impresa con l'ausilio del Referente per l'Apprendistato, nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista.
Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato per iscritto in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del Referente per l'apprendistato.
Il profilo formativo è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e dagli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.
La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un Referente/Tutor.
Le Parti stipulanti concordano che, laddove l'azienda non possa avvalersi dell'offerta formativa pubblica, potrà erogare direttamente la formazione di base e trasversale avvalendosi degli Enti di formazione di emanazione delle Parti sociali stipulanti il presente CCNL.

Referente/Tutor per l'apprendistato

Il Referente/Tutor deve essere un dipendente qualificato dell'impresa di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato.
Per ricoprire l'incarico di Referente/Tutor, il lavoratore deve avere un'esperienza professionale pregressa in materia di almeno 2 anni.

Il Referente/Tutor può essere altresì un lavoratore esterno all'impresa, fermo restando il possesso delle competenze di cui precedenti commi.
Qualora l'impresa decida di ricorrere per l'apprendistato professionalizzante all'erogazione della formazione tramite una struttura esterna, sarà quest'ultima a dover individuare il Referente/Tutor provvisto delle adeguate competenze di cui sopra, certificandone le stesse.
Il Referente/Tutor segue e indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.
Dovranno tenersi colloqui periodici tra Referente/Tutor e apprendista al fine di verificare l'andamento del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali dell'apprendista, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, al fine di adottare miglioramenti nel restante periodo di apprendistato.
Ciascun Referente/Tutor può affiancare non più di 3 (tre) apprendisti contemporaneamente nelle imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10 (dieci) ovvero 5 (cinque) apprendisti se di dimensioni maggiori.
Il Referente/Tutor deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Contenuti della formazione

La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno dell'impresa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili professionali previsti dal presente CCNL. I datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione in cui insiste la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego, previste dai commi 1180 e seguenti, dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 nel servizio informatico ove è ubicata la sede legale. L'apprendista dovrà acquisire competenze di base e trasversali, competenze settoriali e competenze professionalizzanti relative al profilo di assunzione dell'apprendista.
Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:
a. accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
b. competenze relazionali e di comunicazione;
c. disciplina del rapporto di lavoro/bilateralità/welfare contrattuale;
d. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
e. informatica di base;
f. conoscenze base di una seconda o terza lingua;
g. conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;
h. conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicate all'interno dell'impresa;
i. conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali.

Modalità formative

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché in modalità e-learning, virtuale e con strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane atte a 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.

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte dell'impresa di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze.
Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero, in mancanza di quest'ultimo, di almeno 5 anni di esperienza.
La docenza potrà essere svolta anche dal legale rappresentante che abbia maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora all'interno dell'impresa le suddette professionalità non siano reperibili, l'impresa dovrà rivolgersi all'Ente Bilaterale.
L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'impresa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
L'impresa potrà avvalersi per la formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, presso la Regione o Provincia in cui svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale, compresi i Fondi Paritetici Professionali di cui al presente CCNL.

Tipologie di apprendistato attivabili

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

È rivolto ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento di 25 anni, per l'ottenimento di una qualifica professionale o per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, previa stipula di un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto, ove si stabilisce contenuto e durata degli obblighi formativi dell'impresa.
È attivabile in tutti i settori e la sua durata, nel rispetto del limite di 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale professionale, è determinata dalla qualifica o dal diploma da conseguire.
La regolamentazione dei profili è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome ed in assenza al MDPS.
Le imprese potranno prorogare di 1 anno il contratto di apprendistato nei seguenti casi:

a. apprendisti che hanno concluso positivamente il percorso conseguendo una qualifica o un diploma in relazione alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio Nazionale, al fine di consolidare ed acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale;
b. apprendisti che non hanno conseguito il titolo di qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

Le imprese possono, altresì, stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a 4 anni, a partire dal II anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.
Le imprese possono stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a 2 anni per gli studenti che hanno conseguito il diploma professionale al termine del percorso di istruzione e formazione professionale quadriennale e intendono sostenere l'esame di Stato.
Al conseguimento della qualifica o diploma professionale, è possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.
La durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dal presente CCNL, in relazione ai livelli di inquadramento finale.

Apprendistato professionalizzante

È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni che potranno apprendere un mestiere o una professione in tutti i settori di attività.
Per i giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005 e ss.mm.ii., potrà essere stipulato già a partire dai 17 anni del lavoratore.
Possono essere assunti senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione.
La presente tipologia contrattuale trova applicazione per tutte quelle qualifiche e mansioni comprese tra il II° ed il V° livello della classificazione del personale ai sensi dell'art. 24 del presente CCNL.
La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa pubblica, interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, le sedi ed il calendario.

Livello di inquadramento, durata e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il correlato trattamento economico per gli apprendisti sono quelli indicati nella seguente tabella.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO FINALE	DURATA IN MESI			TOTALE MESI
	12	12	12	
II	-1 livello	-1 livello	/	24
III	-2 livelli	-2 livelli	-2 livelli	36
IV	-2 livelli	-1 livello	-1 livello	36
V	-1 livello	-1 livello	-1 livello	36

Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 66 del presente CCNL, riconosciuta ai lavoratori del livello conseguito dall'apprendista.

Durata della formazione di base e trasversale

TITOLO DI STUDIO DELL'APPRENDISTA	ORE DI FORMAZIONE
Licenza elementare, Licenza di scuola secondaria di I grado, nessun titolo	120
Diploma di scuola secondaria di II grado, qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale	80
Laurea o titolo equivalente	40

Per gli apprendisti che abbiano già completato in precedenti rapporti di apprendistato uno o più moduli formativi, la durata della formazione potrà essere ridotta in pari misura.
Le ore formative previste dalla suddetta tabella sono da intendersi quale limite minimo che potrà essere derogato *in melius* in sede di contrattazione di secondo livello territoriale e aziendale.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

E' attivabile in qualsiasi settore per conseguire titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art.7 del DPCM del 25 gennaio 2008), nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
Previa stipula di un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, potrà essere attivato dai giovani tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
L'entità e le modalità anche temporali della formazione a carico dell'impresa nonché lo schema di protocollo recante il numero dei crediti formativi riconoscibili saranno definiti con Decreto del MDPS di concerto con il Ministero dell'Istruzione.
La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle province autonome, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro territoriali, le università, gli istituti tecnici e professionali nonché altre istituzioni formative o di ricerca riconosciute a livello nazionale o regionale ed aventi come

oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa direttamente ad apposite convenzioni tra datori di lavoro (o associazioni datoriali firmatarie il presente CCNL) e Università, istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.
La presente tipologia di apprendistato potrà essere applicata in relazione a quelle qualifiche e mansioni appartenenti al livello VI° e VII° della classificazione del personale ai sensi dell'art. 24 del presente CCNL.

Livello di inquadramento, durata e trattamento economico
La percentuale del trattamento economico, nell'ambito delle durate massime dei percorsi formativi, spetta all'apprendista per le sole ore svolte in azienda con le seguenti modalità:
- prima metà del percorso: 25% del livello contrattuale rispetto al quale consegue il percorso universitario e dell'alta formazione;
- seconda metà del percorso: 50% del livello contrattuale all'interno del quale consegue il percorso universitario e dell'alta formazione.

Art. 42 – Tirocini formativi e di orientamento

Le Parti stipulanti ritengono che i tirocini possano essere un valido strumento ed un utile canale di inserimento nel mondo del lavoro.
I tirocini devono garantire un percorso formativo reale e non sostitutivo di lavoro ordinario.
La durata, le mansioni e il tutoraggio devono essere definiti per iscritto, nel rispetto della normativa vigente.

Tipologia e durata
Premesso che la durata massima prevista per le diverse tipologie è comprensiva delle eventuali proroghe, sono configurabili le seguenti tipologie e durate di tirocini:
a. Tirocini formativi e di orientamento
Sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi. La durata non può essere superiore a sei mesi.

b. Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro
Sono finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti a:
- disoccupati (anche in mobilità);
- inoccupati;
- lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori socia li.

La durata non può essere superiore a dodici mesi.

c. Tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di
1. soggetti affetti da disabilità, con durata complessiva fino a ventiquattro mesi;
2. persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91 nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, con durata non superiore a dodici mesi.

Le Regioni e le Province autonome potranno definire misure di agevolazione e deroghe in materia di durata e ripetibilità.

Modalità di attivazione
I tirocini sono regolati da apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e soggetti ospitanti.
La convenzione può riguardare più tirocini anche di diverse tipologie e deve essere corredata da un progetto formativo allegato per ciascun tirocinante predisposto sulla base di modelli definiti dalle Regioni e Province Autonome.
Il progetto formativo dovrà essere sottoscritto dal tirocinante, dal soggetto ospitante e dal soggetto promotore.

In caso di soggetto ospitante multi localizzato, il tirocinio sarà regolato dalla normativa della Regione o della Provincia Autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato, salvo deroghe.
Per i tirocini che prevedono attività formative in più Regioni si farà riferimento alla normativa della Regione sede di attivazione del tirocinio.

Soggetti promotori

Le Regioni e le Province autonome individuano soggetti, pubblici e privati, accreditati o autorizzati a promuovere il tirocinio nel proprio territorio dandone pubblicità e visibilità nel rispetto dei principi di trasparenza e non discriminazione.
Il soggetto promotore deve:

a. osservare l'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL;
b. osservare l'obbligo assicurativo per il tirocinante per la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice;
c. favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo;
d. individuare un referente o tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio;
e. monitorare l'andamento del tirocinio;
f. rilasciare l'attestazione dei risultati specificando le competente acquisite con riferimento ad una qualificazione inserita nel Repertorio definito dalla Regione o Provincia autonoma;
g. redigere con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, inviarlo alla Regione e Provincia Autonoma e renderlo disponibile sul proprio sito internet nel rispetto della tutela dei dati personali.

Il soggetto promotore dovrà individuare un referente/tutor con i seguenti compiti:

1. collaborare alla stesura del progetto formativo del tirocinio;
2. coordinare l'organizzazione e il programma del percorso di tirocinio;
3. monitorare l'andamento del tirocinio;
4. acquisire dal tirocinante elementi in merito all'esperienza svolta ed agli esiti con particolare riferimento all'eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante;
5. concorrere alla redazione dell'attestazione finale.

Soggetti ospitanti

Sono soggetti ospitanti gli enti pubblici o privati presso i quali viene effettuato il tirocinio. Nel caso in cui l'azienda, abbia più unità produttive, il tirocinio verrà regolato dalla normativa della Regione nel cui territorio il tirocinio è realizzato. Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante, fatta salva la possibilità di proroga del medesimo tirocinio entro i limiti di durata di cui sopra.

Il soggetto ospitante devono attivare i tirocini nel pieno rispetto delle discipline normative nazionali e regionali.
È, inoltre, fondamentale che ci sia una proporzione tra i tirocini ed il numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato nella seguente misura e nei seguenti limiti:

- 1 tirocinio nelle unità operative con massimo 5 dipendenti;
- 2 tirocini nelle unità operative da 6 a 20 dipendenti;
- 10% tirocinanti: nelle aziende con più di 20 dipendenti.

Sono esclusi dai suddetti limiti i tirocini in favore dei disabili e delle persone svantaggiate, nonché dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale.
Il soggetto ospitante dovrà individuare un referente/tutor il quale potrà accompagnare fino a un massimo di 3 tirocinanti, con i seguenti compiti:

a. favorire l'inserimento del tirocinante;
b. promuovere l'acquisizione delle competenze secondo le previsioni del progetto formativo;
c. aggiornare la documentazione relativa al tirocinio (registri, etc.) per l'intera durata del tirocinio;
d. accompagnare e supervisionare il percorso formativo del tirocinante.

Referente/tutor

I referenti/tutor del soggetto promotore e del soggetto ospitante collaborano per:

a. definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
b. garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante
b. attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero processo;
c. garantire il processo di attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.
d. I referenti/tutor, sia del soggetto promotore che del soggetto ospitante devono possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.

A tal fine, il referente/tutor dovrà possedere:

a. un'anzianità di servizio di almeno 1 anno;
b. un livello non inferiore al IV°

Tirocinanti

Il tirocinante ha l'obbligo di attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di svolgere le attività concordate con il tutor.

Al tirocinante potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 20 ore settimanali.

Il tirocinante ha diritto alla sospensione del tirocinio nei seguenti casi:

a.maternità;
b. malattia lunga, ossia quella che si protrae per una durata pari o superiore ad 1/3 della durata del tirocinio.

Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi sopra individuati, prorogandone pertanto il periodo inizialmente previsto per la conclusione.

Al tirocinante sarà corrisposta un'indennità lorda mensile, laddove le Regioni e le Province Autonome non abbiano regolamentato in materia o abbiano previsto indennità di importo inferiore, nella misura di almeno:

a. € 400,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
b. € 500,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
c. € 600,00 per i tirocini fino a 24 mesi.

Detta indennità non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro. Da l punto di vista fiscale è considerata quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente.

La percezione dell'indennità non comporta la perdita dell'eventuale stato di disoccupazione posseduto.

L'indennità di tirocinio non verrà corrisposta nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali.

TITOLO IX – ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 43 – Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, salvo quanto diversamente previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

La distribuzione dell'orario di lavoro è stabilita dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di durata massima della prestazione lavorativa, riposi giornalieri e settimanali, lavoro notturno e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In considerazione delle particolari esigenze operative del settore, l'orario di lavoro potrà essere articolato su turni, anche avvicendati, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

Eventuali forme di flessibilità organizzativa dovranno essere attuate nel rispetto della normativa vigente e non dovranno compromettere il diritto del lavoratore al riposo, alla sicurezza e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Per quanto non previsto dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 44 – Lavoratori itineranti

Per lavoratore itinerante si intende il tecnico in possesso di patentino che effettua il controllo, la manutenzione e la riparazione di prodotti e impianti antincendio prevalentemente presso le sedi dei clienti.
Il personale itinerante si divide in due tipologie:

a. il lavoratore che utilizza continuamente un mezzo aziendale direttamente dalla propria abitazione;
b. Il lavoratore che utilizza un mezzo aziendale e che si reca presso la sede aziendale assegnata per il ritiro dello stesso.

Nel caso di personale itinerante che abbia in dotazione permanentemente un mezzo aziendale direttamente dalla propria abitazione (escluse le trasferte concordate) ai fini del conteggio del dell'orario di lavoro si escluderà il tempo di spostamento dal domicilio del lavoratore alla sede assegnata dall'azienda. Per ogni singolo lavoratore l'azienda concorderà un tempo standard (quello medio necessario allo spostamento dal suo domicilio alla sede dell'azienda assegnata al dipendente), il tempo concordato non varrà come tempo lavorativo se il lavoro inizia fuori dalla sede (per es. su un cantiere).
Nel caso di personale itinerante senza messa a disposizione del mezzo di lavoro presso la propria abitazione, l'orario di lavoro inizia presso l'azienda per il recupero del mezzo e termina con la consegna del mezzo di lavoro presso l'azienda, a conclusione dell'ultimo intervento.
Il tempo standard concordato per il percorso di andata e ritorno dalla propria abitazione alla sede dell'azienda non può superare i 200 km di distanza, in tal caso non competono ai lavoratori itineranti, particolari compensi od indennità per il tempo impiegato da essi. Pertanto, tali trasferimenti non possono essere computati nell'orario di lavoro sotto qualsiasi forma (trasferta, ecc. ecc.) essendo compensati dalla possibilità di:

- partenza dalla propria abitazione senza necessità di recarsi presso la sede dell'azienda per il ritiro di mezzi e strumenti;
- rientro presso la propria abitazione e/o presso l'azienda per la consegna del mezzo, al termine dell'effettuazione dell'ultimo intervento presso il cliente, che può avvenire anche prima della conclusione dell'orario giornaliero previsto per la generalità dei lavoratori.

Oltre i 200 Km di distanza, il lavoratore può essere considerato in trasferta e, pertanto, percepirà il trattamento previsto all'art. 44 del presente CCNL.
All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni tipiche del lavoratore itinerante l'azienda deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al presente articolo l'orario normale di lavoro, la relativa retribuzione oltre al fatto che trattasi di assunzione per lavoro itinerante nonché lo svolgimento dell'attività presso sedi variabli. Inoltre, l'affidamento del mezzo potrà variare nel tempo in funzione delle necessità lavorative e organizzative a discrezione dell'azienda.
L'orario ordinario di lavoro è fissato in 40 ore ed è computato come durata media settimanale in un periodo non superiore a dodici mesi, salvi gli accordi aziendali in materia.
Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale, non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
Resta salvo che i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
È considerato lavoro straordinario solo quello eccedente l'orario medio settimanale.

Art. 45 – Banca ore

Le ore eccedenti possono essere accumulate in una banca ore, da utilizzare per permessi, formazione o compensazioni economiche, nel rispetto della normativa sul lavoro straordinario.
L'utilizzo delle ore accantonate avviene previa autorizzazione del diretto responsabile, a seconda delle necessità personali e di servizio, in misura non superiore al 10% della forza lavoro occupata nell'unità produttiva.
Nelle aziende al di sotto di 15 dipendenti, tale diritto sarà fruito individualmente e a rotazione.

Ai fini del diritto di precedenza, fa fede la data di presentazione.
Il saldo a credito delle ore viene evidenziato nei prospetti paga mensili.
La fruizione delle ore accantonate deve tenere conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
Le richieste devono essere effettuate attraverso la modulistica interna in uso almeno 5 giorni prima, ed essere autorizzate.
Il datore di lavoro può differire il periodo individuato per la fruizione delle ore accantonate qualora si verifichino particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da assenze di personale non prevedibili.
Confermando il limite massimo di 250 ore annue per il ricorso al lavoro straordinario, il trattamento delle ore di lavoro prestate a tale titolo avverrà secondo la seguente regolamentazione:

a. nel corso del mese saranno liquidate esclusivamente le prime 10 ore di straordinario con le maggiorazioni contrattualmente previste (importo orario + maggiorazione). La contabilizzazione nel cedolino paga ed il relativo pagamento avverrà nel mese successivo all'effettuazione della prestazione straordinaria;
b. le ore di straordinario mensile successive alla decima saranno accantonate in un conto individuale e saranno godute sotto forma di permessi retribuiti, in blocchi di almeno 4 ore;
c. il recupero non avvenuto entro 12 mesi dalla maturazione sarà liquidato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data, comprensiva delle maggiorazioni;
d. in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative ai riposi compensativi non fruiti e le relative maggiorazioni.

Art. 46 – Riposo settimanale e lavoro domenicale

I lavoratori hanno diritto a periodi di riposo continuativo settimanale e a compensazioni per le prestazioni effettuate in giorni festivi, secondo le norme vigenti e le esigenze di continuità dei servizi antincendio.
Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, fermo il diritto al godimento del riposo compensativo, saranno remunerate con la maggiorazione del 25% non computabile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti e sul calcolo degli eventuali straordinari.

Art. 47 – Lavoro a turni

Per lavoro a turni si intende qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale i lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo, continuo o discontinuo, comportante la necessità per i lavoratori di compiere la propria attività in fasce orarie differenti nell'arco di un determinato periodo.

Le imprese organizzano i turni in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia di orario di lavoro, riposi giornalieri e settimanali, lavoro notturno e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

La programmazione dei turni dovrà essere comunicata ai lavoratori con congruo preavviso, salvo comprovate esigenze organizzative, produttive o sostitutive.

Nell'organizzazione dei turni le imprese adotteranno criteri di equità e rotazione compatibilmente con le esigenze di servizio e con la professionalità richiesta per lo svolgimento delle mansioni affidate.

Restano ferme le disposizioni del presente CCNL in materia di lavoro notturno, lavoro straordinario, riposo settimanale e lavoro festivo.

Art. 48 – Lavoro notturno

Le prestazioni notturne devono essere compensate economicamente e organizzativamente, tenendo conto degli effetti sulla salute e della sicurezza operativa.
Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).
Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente potrà essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni tese a tutelare l'occupazione. Le prestazioni di lavoro notturno sono compensate con le maggiorazioni previste dal presente CCNL. In assenza di specifica disciplina più favorevole, trovano applicazione le percentuali previste dall'art. 56 per gli interventi effettuati in reperibilità.

Art. 49 – Lavoro supplementare e straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
In assenza di diversa disciplina della contrattazione collettiva di secondo livello, il lavoro straordinario non potrà superare il limite di 250 ore annue per ciascun lavoratore.
Il lavoro straordinario deve essere autorizzato dall'azienda e retribuito secondo quanto previsto dal CCNL, considerando anche eventuali compensazioni in riposo.
Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.
Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge. Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con le maggiorazioni previste dal presente CCNL. In assenza di specifica disciplina, trovano applicazione le percentuali indicate all'art. 56.

TITOLO X – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 50 – Festività e permessi

I lavoratori hanno diritto a festività retribuite e permessi per esigenze personali o familiari, sia retribuiti che non retribuiti, nel rispetto della normativa vigente e degli accordi aziendali.

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali:

- **1° gennaio** (Capodanno)
- **6 gennaio** (Epifania)
- **Lunedì dell'Angelo**
- **25 aprile** (Festa della Liberazione)
- **1° maggio** (Festa dei Lavoratori)
- **2 giugno** (Festa della Repubblica)
- **15 agosto** (Ferragosto)
- **4 ottobre** (San Francesco)
- **1° novembre** (Tutti i Santi)
- **8 dicembre** (Immacolata Concezione)
- **25 dicembre** (Natale)
- **26 dicembre** (Santo Stefano)
- **Solennità del Santo Patrono del luogo di lavoro.**

Qualora una della festività infrasettimanali sopra elencate dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al dipendente verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione

con un ulteriore importo equivalente ad una quota giornaliera di retribuzione corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.
Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL per il lavoro straordinario svolto in giorno festivo.
Il trattamento economico previsto per le festività spetta anche al lavoratore assente nella giornata di festività, per malattia, infortunio, ferie, permessi, assenza obbligatoria ovvero facoltativa per gravidanza e puerperio e assenze per giustificati motivi.
Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Permessi retribuiti

Ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, per un ammontare complessivo pari a 60 ore all'anno.
Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto a goderne nei successivi 12 mesi successivi a quelli di maturazione e comunque non oltre il 30 giugno, con diritto alla monetizzazione del residuo.
In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa autorizzazione, di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Tali permessi non potranno essere utilizzati per recuperare ritardi.
Coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche, visite di controllo postoperatorie, sono concessi permessi retribuiti da fruire anche in fasce di 8 ore, ogni qualvolta ne faccia richiesta scritta. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi, e dovranno essere opportunamente documentati.
Qualora il dipendente non produca la suddetta certificazione medica giustificativa e l'attestazione da parte della struttura erogante dell'avvenuta prestazione sanitaria, con l'indicazione della data e dell'orario, le ore di permesso godute saranno decurtate o dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.
Le parti convengono che i lavoratori dipendenti, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sottoelencati in tabella:

EVENTI	GIORNI LAVORATIVI
Matrimonio di un figlio	2
Nascita o adozione di un figlio	3
Decesso di padre, madre, fratello, sorella, figlio/a, coniuge, anche legalmente separato o-convivente con medesima residenza da almeno 2 anni	5
Lavoratore chiamato a rendere testimonianza in Tribunale	Giorni effettivi di testimonianza, cui si aggiungono gli eventuali tempi di viaggio
Lavoratore dipendente donatore di sangue	1 per donazione certificata
Lavoratore dipendente donatore di midollo osseo	Permessi retribuiti nella misura necessaria alla Lavoratore dipendente donatore di midollo osseo effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione

La richiesta di permessi non rientranti tra quelli determinati da cause improvvise e straordinarie dovrà essere effettuata con congruo anticipo di almeno di 15 giorni lavorativi. Nella presente fattispecie rientrano anche i permessi ex L.n.104/1992, per la richiesta dei quali il lavoratore dovrà fornire apposita autocertificazione. Tali permessi potranno essere saltuariamente fruibili anche su base, salvo che ciò non impedisca la regolare organizzazione del lavoro. Annualmente il lavoratore dovrà, altresì, fornire autocertificazione attestante la continuità del diritto di cui alla L.n.104/1992. Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Art. 51 – Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite pari a quattro settimane, maturate in proporzione al servizio prestato nell'anno, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni.
Le ferie devono essere godute in periodi concordati con l'azienda, tenendo conto della continuità operativa e delle esigenze formative. I periodi di ferie maturati sono proporzionati all'orario e alla durata del rapporto di lavoro.
Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione.
Esse sono irrinunciabili e non monetizzabili ad eccezione della risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.
Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo e pertanto, compatibilmente con le esigenze dell'impresa e dei lavoratori, è facoltà dell'impresa stabilire un periodo di ferie pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
Il residuo dovrà essere usufruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
Solo in casi di impedimento oggettivo del lavoratore o per motivi di servizio dell'impresa, potranno essere goduti entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
I lavoratori stranieri potranno godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui per il comprovato rientro temporaneo nel proprio paese di origine.
Sono esclusi dal computo, le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie e, pertanto, il lavoratore avrà diritto al prolungamento del periodo di ferie ovvero al relativo trattamento economico, di tanti giorni quante sono le festività nazionali e infrasettimanali comprese.
Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità, o licenziato o dimissionario, spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.
Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto di accordi aziendali.
Non saranno considerati giorni di ferie:

- il periodo di preavviso;
- i periodi di congedo di maternità o paternità;
- i periodi di congedo parentale;
- il periodo di malattia/infortunio sopravvenuti durante le ferie;
- i periodi di malattia del bambino fino a otto anni di età che diano luogo a ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni dell'impresa. Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'impresa i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno nella località di ferie.
Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.
Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito con l'impresa per sopraggiunte esigenze di servizio ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie

non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'impresa, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

Art. 52 – Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, deve essere concesso un periodo di aspettativa, per motivi personali, professionali o di studio, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.
Fatto salvo quanto previsto dalla legge, il lavoratore dipendente che entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
Con contrattazione aziendale potrà essere definita una diversa modulazione dei periodi di aspettativa.

Art. 53 – Trasferta

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti.
Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano l'attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.
Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 70 Km dalla sede abituale per la generalità dei lavoratori, con esclusione dei lavoratori itineranti, si configura la trasferta con il diritto alla relativa indennità.
La presente disciplina si applica, altresì, ai lavoratori itineranti.
In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dovute e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'azienda, purché analiticamente documentate e nei limiti delle modalità definite dall'azienda, al lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

1. Indennità giornaliera, pari a 13 euro, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio per ulteriori trasferimenti nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della retribuzione oraria base. Essa è dovuta solo nel caso di mancato rientro presso il proprio domicilio.
2. Trasferta intera, pari a 44,00 euro;
   a. Quota pasto diurno pari a 15,00 euro (eccetto i casi in cui il lavoratore possa usufruire di normali servizi sostitutivi messi a disposizione dall'azienda quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti etc.);
   b. Quota pasto serale pari a 25,00 euro (qualora il dipendente non rientri presso la propria abitazione entro le ore 21,00);
   c. Quota pernottamento pari a 60,00 euro (qualora il dipendente non rientri presso la propria abitazione entro le ore 22,00).

Quanto previsto al punto 2 potrà essere sostituito da un rimborso a piè di lista di spese documentate, il cui importo sarà definito dall'azienda.
L'eventuale lavoro straordinario effettivamente lavorato fuori, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.
Il tempo di viaggio sarà retribuito con un importo pari al 70% per cento della retribuzione oraria di base, per le ore eccedenti il normale orario di lavoro, con esclusione di qualsiasi maggiorazione.
Qualora al lavoratore venga richiesto l'utilizzo del proprio mezzo di locomozione, le relative spese opportunamente documentate, saranno a carico dell'impresa, utilizzando qua le parametro le tabelle ACI vigenti o gli importi preventivamente concordati.
Le eventuali trasferte all'estero dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
Al lavoratore dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata del l'invio, una diaria giornaliera ed un'indennità di trasferta pari al doppio degli importi di cui al punto 1 e 2.

Art. 54 – Distacco

L'impresa per soddisfare un interesse proprio può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Requisiti di legittimità:

a. temporaneità;
b. sussistenza di un interesse al distacco in capo al distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante. Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

Il rapporto economico con il lavoratore interessato al distacco rimarrà in capo all'azienda distaccante datrice di lavoro mentre l'operatività, ivi compresi il potere direttivo e il controllo disciplinare, saranno delegati al soggetto distaccatario durante l'intero periodo del distacco.
Il distacco non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

Art. 55 – Trasferimento

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e normalmente con preavviso di almeno un mese.
Il trasferimento deve prevedere compensazioni per disagio e costi aggiuntivi da sostenere.

Art. 56 – Reperibilità e pronta disponibilità

Per reperibilità si intende la disponibilità del lavoratore, al di fuori del normale orario di lavoro, a essere contattato per eventuali interventi urgenti.
Si distinguono le seguenti tipologie:

- **Reperibilità operativa**: obbligo di intervento sul posto
- **Reperibilità remota**: gestione da remoto senza necessità immediata di intervento fisico

Organizzazione dei turni
La reperibilità è organizzata su base programmata:

- Preavviso minimo: **7 giorni**
- Durata massima continuativa: **6 giorni**
- Esclusione nei periodi di ferie, malattia o inidoneità

Indennità di reperibilità

Livello	Feriale Notturno	Feriale H24	Sabato H24	Festivo H24
I	€ 14,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 30,00
II	€ 16,00	€ 23,00	€ 28,00	€ 34,00
III	€ 18,00	€ 26,00	€ 32,00	€ 38,00
IV	€ 20,00	€ 29,00	€ 35,00	€ 42,00
V	€ 22,00	€ 32,00	€ 38,00	€ 46,00
VI	€ 24,00	€ 34,00	€ 40,00	€ 48,00

VII	€ 26,00	€ 36,00	€ 42,00	€ 50,00
Quadro	€ 35,00	€ 48,00	€ 55,00	€ 65,00

Trattamento economico degli interventi

Le ore di intervento effettuate durante la reperibilità sono retribuite come lavoro straordinario:

Livello	Paga oraria	Straordinario	Notturno	Festivo
I–III	€ 13–16	+20%	+30%	+50%
IV–V	€ 17,5–19	+22%	+32%	+50%
VI–VII	€ 20,5–22	+25%	+35%	+55%
Quadro	€ 28	+30%	+40%	+60%

- Minimo garantito: **3 ore per intervento**
- Indennità di chiamata: da € 15 a € 40 secondo livello e fascia

Reperibilità remota

La reperibilità remota:

- prevede una riduzione dell'indennità pari al **20%**
- non dà luogo a straordinario se risolta senza intervento operativo
- è considerata prestazione lavorativa se supera i **30 minuti continuativa.**

Tempi di intervento (SLA)

Livello	Tempo risposta	Tempo arrivo
I–III	20 min	90 min
IV–V	15 min	75 min
VI–VII	15 min	60 min
Quadro	15 min	60 min

Premi di pronto intervento (SLA)
Al fine di garantire elevati standard di servizio, sono previsti premi:

KPI	Premio
Intervento entro SLA	€ 10 – 20
Risoluzione al primo intervento	€ 15 – 30
Zero ritardi mensili	€ 50 – 100

I premi possono essere erogati su base mensile o trimestrale.

Banca ore
Le ore di intervento possono confluire, su richiesta del lavoratore o previsione aziendale, nella banca ore:

- Accumulo massimo: **120 ore annue**
- Fruizione: entro **12 mesi**
- Maggiorazioni: liquidabili o convertibili

Riposi e tutela della salute

- Riposo minimo: **11 ore consecutive**
- In caso di intervento notturno:
  - diritto a riposo compensativo
- Monitoraggio carichi di lavoro per sicurezza operativa

Rimborso spese

- Rimborso chilometrico: € 0,40/km
- Mezzo aziendale: preferenziale
- Trasferta: € 15 – 50

Quando, per qualsiasi ragione il lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'impresa, concordando l'intervento di altro lavoratore disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.
Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.
Per quanto non previsto si rinvia al CCNL e alla normativa vigente.

Art. 57 – Indumenti e attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la relativa spesa è a carico dell'impresa. È parimenti a carico dell'impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.
L'impresa è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori. Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato strumentazioni, macchine, materiali, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.
Il datore di lavoro può verificare in qualsiasi momento lo stato degli attrezzi, dei macchinari, materiali, arnesi e indumenti consegnati al lavoratore per verificarne il buono stato di conservazione, la cattiva conservazione di quanto affidato al dipendente può comportare richiami verbali, scritti o sanzioni al dipendente in funzione della gravità di quanto riscontrato in sede di controllo.

Art. 58 – Sospensioni, soste, riduzione d'orario e recuperi

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest' ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.
In caso di diminuzione del lavoro, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

Art. 59 – Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.
In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la RSA/RSU laddove presenti e in mancanza con le Organizzazioni Sindacali Territoriali, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 60 – Intervallo per pasti

Ogni lavoratore ha diritto a pause per la consumazione dei pasti, in linea con l'orario, la sicurezza e la normativa vigente.

Art. 61 – Risarcimento danni o furti

I danni che comportano trattenute debbono essere contestati, ai fini del risarcimento, formalmente al lavoratore dipendente entro tre giorni dalla definizione economica del danno.
L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione, salvo diverso accordo con il lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 62 – Ritiro della patente di guida

li lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e dall'alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio. L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.
Il mancato assenso del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.
Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore prima del ritiro della patente, quali il TFR etc.

Art. 63 – Volontariato

I lavoratori possono partecipare ad attività di volontariato, con eventuali permessi retribuiti se previsto dalla normativa o da accordi aziendali.

Art. 64 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

Il rapporto di lavoro può essere risolto secondo le normative vigenti, con preavviso proporzionato all'anzianità e al livello professionale, garantendo trasparenza e correttezza.

CLASSIFICAZIONE	FINO A 5 ANNI DI ANZIANITA'	FINO A 10 ANNI DI ANZIANITA'	OLTRE 10 ANNI DI ANZIANITA'
Livello	Giorni da calendario	Giorni da calendario	Giorni da calendario
Quadri e VII Livello	60	90	120
VI Livello	50	60	90
V Livello	45	55	85
IV Livello	40	50	80
III Livello	30	45	70
II Livello	20	30	50
I Livello	15	30	45

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
Quando il datore voglia far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, dovrà corrispondere al dimissionario l'indennità relativa al periodo di risoluzione anticipata.

Art. 65 – Cessione, trasformazione e liquidazione

Qualsiasi operazione di cessione o trasformazione dell'azienda deve rispettare i diritti dei lavoratori e garantire continuità retributiva e dei livelli occupazionali.

TITOLO XI – TUTELE

Art. 66 – Malattia e infortunio

I lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto, alla retribuzione e ai benefici previsti dalla normativa vigente in caso di malattia o infortunio, incluse coperture integrative dell'ente bilaterale.

Obblighi del lavoratore
Ai fini 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 dalla legge. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi ed eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'impresa. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato al datore di lavoro.

PERIODO DI COMPORTO
Malattia
In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata di 8 mesi calcolata nell'arco di tre anni solari. Lo stesso vale per il dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze, verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato. In presenza di un'anzianità di servizio superiore a due anni, i termini del suddetto periodo di comporto per assenze, anche non continuative e per eventi morbosi diversi, saranno fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni solari. Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per le malattie di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica, ictus, coma o interventi chirurgici di trapianto di organi vitali o by pass coronarico), la conservazione del posto di lavoro è elevata a 24 mesi. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al

lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, senza interruzione dell'anzianità, che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL. Per la malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i 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 12 (dodici) mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si *avrà* decorrenza di anzianità per alcun istituto. Qualora il lavoratore sia affetto da una patologia *grave* e continuativa, per i primi 2 mesi di cui al precedente comma *avrà* diritto ad un indennizzo nella misura del 100% della propria retribuzione. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia *grave* e continuativa per la quale si possano anche rendere 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 guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

1. ***Lavoratori assunti con contratto a termine***

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. L'impresa non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiori a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti.

Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

2. ***Day hospital***

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero.
Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa.
Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

3. Donazioni d'organo
A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo, l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

4. Lavoratori in trattamento emodialitico
I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata un'attività lavorativa ancorché ridotta.
Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

5. Cure termali
Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

TRATTAMENTO ECONOMICO
Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio, infortunio sul lavoro e malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

Malattia
Al lavoratore assente per malattia spetta:
1. per i primi 3 giorni un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera;
2. *un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS in modo da raggiungere complessivamente le seguenti* misure:
   - 80% per i giorni dal 4° al 30°;
   - 100% per i giorni dal 31° al 180°

della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Resta salvo il caso di ricovero ospedaliero dove sarà sempre garantito il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero.

Infortunio sul lavoro o malattia professionale
Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
Il 1°, 2° e 3° giorno successivo alla data dell'evento sono retribuiti con il 60% della retribuzione di fatto percepita dal lavoratore, a carico del datore di lavoro.
Per i giorni successivi al 4° e fino al termine dell'evento, il datore di lavoro è tenuto-a corrispondere ai lavoratori dipendenti un'integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino a garantire il 100% della retribuzione che il lavoratore dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa.

Giornate non indennizzabili
I casi di giornate non indennizzabili sono:
- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie di reperibilità, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato e qualora il motivo giustificativo addotto dovesse risultare insufficiente, perderà il diritto a qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia e nella misura del 50% per i rimanenti giorni per tutta la durata della malattia, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o quelli già oggetto di precedente visita di controllo.
Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti.

Art. 67 – Lavoratori portatori di handicap e esigenze di cura

Le imprese, compatibilmente con le esigenze lavorative, devono garantire adattamenti ragionevoli, flessibilità e supporto ai lavoratori con disabilità o con necessità di assistenza familiare.

Art. 68– Lavoratori con patologie oncologiche o cronico-degenerative

Tali lavoratori devono ricevere trattamento protettivo, supporto e adattamenti operativi, evitando discriminazioni.
Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano anche terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari. Durante l'aspettativa è comunque necessario comprovare la prosecuzione dello stato di malattia, inviando i consueti certificati medici.

Art. 69 – Lavoratrici vittime di violenza di genere

Devono essere tutelate con permessi retribuiti, supporto psicologico e protezione della privacy.

Art. 70 – Lavoratori tossicodipendenti o affetti da etilismo

Devono ricevere supporto medico e percorsi di reinserimento, con gestione equilibrata tra sicurezza e tutela dei diritti.
Ai lavoratori per i quali sia accertato lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenzionati ad accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari convenzionati o riconosciuti dal le Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socioassistenziali, le imprese riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.
I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'impresa, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.
L'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno *avere* una durata superiore a 10 mesi in caso di tossicodipendenza e 5 mesi in caso di etilismo.
Le imprese, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori fami liari di un lavoratore tossicodipendente o affetto da etilismo per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo, qualora il servizio preposto ne attesti la necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno *avere* una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 71 – Congedo matrimoniale

I lavoratori hanno diritto a congedo retribuito per matrimonio, secondo normativa vigente e accordi aziendali.
La richiesta di congedo matrimoniale *deve* essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.
Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, *dovrà* essere prodotto il certificato di matrimonio.

Art. 72 – Maternità e paternità

Rinvio normativo e principi generali

Il presente articolo disciplina gli istituti relativi alla tutela della maternità, della paternità e della genitorialità in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), nonché alle ulteriori disposizioni normative vigenti in materia.

Le Parti riconoscono la rilevanza sociale della funzione genitoriale e si impegnano a garantire la piena attuazione dei diritti previsti dalla legge, promuovendo condizioni organizzative idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Congedo di maternità

Ai sensi degli articoli 16 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001, le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità obbligatorio, con divieto di adibizione al lavoro nei periodi previsti dalla legge.

Durante il periodo di congedo è garantita la conservazione del posto di lavoro e il trattamento economico nella misura prevista dall'art. 22 del D.Lgs. n. 151/2001.

Eventuali integrazioni del trattamento economico fino al 100% della retribuzione globale di fatto potranno essere disciplinate dalla contrattazione di secondo livello.

Congedo di paternità

Al lavoratore padre si applicano le disposizioni di cui agli articoli 27-bis e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001, come modificati dalla normativa vigente, in materia di congedo di paternità obbligatorio e alternativo. È garantita la piena fruizione dei diritti previsti, nonché la tutela della posizione lavorativa ed economica, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Congedi parentali

Ai sensi degli articoli 32 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore ha diritto ai congedi parentali nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

Le Parti favoriscono, anche mediante la contrattazione aziendale, modalità di fruizione flessibili e condivise tra i genitori, nel rispetto dei principi di pari opportunità.

Riposi giornalieri e permessi

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 39 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di riposi giornalieri per allattamento, nonché ogni altra previsione normativa relativa ai permessi connessi alla genitorialità.

Tutela della salute e sicurezza

In applicazione degli articoli 6, 7 e 11 del D.Lgs. n. 151/2001 e del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, con particolare riferimento alle specifiche attività del settore della manutenzione antincendio. Qualora le condizioni di lavoro risultino incompatibili con lo stato della lavoratrice, il datore di lavoro provvede all'adibizione a mansioni compatibili o, ove ciò non sia possibile, all'adozione delle misure previste dalla normativa vigente.

Divieto di discriminazione e tutela del rapporto di lavoro

Ai sensi degli articoli 54 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001, è vietato il licenziamento della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché ogni trattamento discriminatorio connesso alla maternità o paternità.

È altresì garantita la tutela contro ogni forma di discriminazione diretta o indiretta ai sensi della normativa vigente.

Rientro al lavoro e conservazione delle condizioni contrattuali

Al termine dei periodi di congedo, il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a rientrare nella medesima unità produttiva, ovvero in altra ubicata nel medesimo comune, e a svolgere le stesse mansioni o mansioni equivalenti, con conservazione dell'inquadramento, dell'anzianità e del trattamento economico acquisito, ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001.

Misure di conciliazione

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, favoriscono l'adozione di misure di flessibilità oraria, lavoro a tempo parziale, lavoro agile e altre modalità organizzative idonee a facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, anche mediante accordi di secondo livello.

Clausola di miglior favore

Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore previste dalla legge, dal presente contratto o dalla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale.

Art. 73 – Lavoratori studenti

Ai fini del presente contratto, sono considerati lavoratori studenti i dipendenti iscritti e frequentanti corsi di istruzione secondaria superiore, universitaria, post-universitaria, nonché corsi di formazione professionale riconosciuti dalle competenti autorità pubbliche, ai sensi della normativa vigente in materia di diritto allo studio.

Riferimenti normativi

Il presente articolo è adottato in attuazione e nel rispetto di quanto previsto dall'Articolo 10 della Legge 300/1970, nonché dell'Articolo 5 della Legge 53/2000 e delle ulteriori disposizioni in materia di diritto allo studio e formazione continua, incluse quelle derivanti dalla contrattazione interconfederale e dalla normativa europea.

Diritto allo studio

Al fine di favorire la crescita culturale e professionale dei lavoratori studenti, le aziende adottano misure organizzative idonee a consentire la partecipazione ai percorsi formativi, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, in conformità ai principi sanciti dall'Articolo 34 della Costituzione Italiana.

Permessi retribuiti per esami

Ai sensi dell'Articolo 10 della Legge 300/1970, i lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti per sostenere prove di esame, nella misura massima di:

- n. 3 giorni lavorativi per ciascun esame universitario o equiparato;
- n. 1 giorno lavorativo per esami relativi a corsi di istruzione secondaria o formazione professionale.

I permessi sono concessi previa presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione e la convocazione all'esame.

Permessi per frequenza corsi

In coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva interconfederale in materia di diritto allo studio (cd. "150 ore"), le aziende possono concedere permessi retribuiti o non retribuiti per la frequenza obbligatoria dei corsi. Le modalità e i limiti quantitativi sono definiti a livello aziendale, nel rispetto degli equilibri organizzativi.

Turnazioni e organizzazione del lavoro

In applicazione dei principi di correttezza e buona fede contrattuale di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, le aziende, ove possibile, favoriscono l'assegnazione dei lavoratori studenti a turni compatibili con le

esigenze formative, nel rispetto delle necessità tecnico-produttive e dell'equità nei confronti degli altri lavoratori.

Congedi formativi
Ai sensi dell'Articolo 5 della Legge 53/2000, ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità aziendale può essere concesso un congedo formativo non retribuito, continuativo o frazionato, per un periodo massimo di 11 mesi nell'arco della vita lavorativa, finalizzato al completamento del percorso di studi o alla partecipazione ad attività formative.

Tutela della professionalità
In coerenza con i principi di valorizzazione delle competenze di cui al Decreto Legislativo 81/2015 e alle politiche di formazione continua, la partecipazione a percorsi formativi coerenti con l'attività di tecnico manutentore costituisce elemento rilevante ai fini dello sviluppo professionale e può essere valorizzata nei sistemi di classificazione e progressione di carriera previsti dal presente CCNL.

Documentazione
Per usufruire dei benefici previsti dal presente articolo, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione attestante l'iscrizione ai corsi, la frequenza e l'effettiva partecipazione agli esami o alle attività formative.

Clausola di miglior favore
Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore previste dalla legge, da accordi interconfederali, territoriali o aziendali, ai sensi dell'art. 2077 del Codice Civile.

Art. 74 – Occupazione femminile
Le imprese promuovono pari opportunità, prevenendo discriminazioni e favorendo inclusione femminile.

Art. 75 – Tutela contro molestie sessuali
Ogni lavoratore ha diritto a un ambiente di lavoro libero da molestie, con procedure di segnalazione chiare e protezione della riservatezza.

Art. 76 – Tutela contro il mobbing
L'azienda deve prevenire comportamenti vessatori e garantire interventi immediati in caso di conflitti, assicurando supporto e protezione ai lavoratori.
Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

TITOLO XII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei lavoratori disciplinati dal presente CCNL è determinato nel rispetto dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, in relazione alla professionalità richiesta e alle responsabilità connesse alle attività di cui al presente contratto.

Art. 77 – Retribuzione

La retribuzione è composta dalle seguenti voci:

a) minimo tabellare, determinato in base al livello di inquadramento;
b) eventuali superminimi individuali o collettivi;
c) indennità specifiche di settore;
d) compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo;
e) ulteriori elementi previsti dalla contrattazione collettiva o dalla normativa vigente.

I lavoratori sono inquadrati nel livello **Quadro** e nei livelli professionali 7-1, secondo la seguente progressione:

Tabella A – Minimi retributivi mensili

Livello	Minimo tabellare (€)
Quadro	2.600,00
Livello 7	2.300,00
Livello 6	2.050,00
Livello 5	1.900,00
Livello 4	1.750,00
Livello 3	1.600,00
Livello 2	1.450,00
Livello 1	1.300,00

I minimi tabellari sono aggiornati in sede di rinnovo contrattuale, tenendo conto dell'andamento economico del settore e degli indici ISTAT.

5. È previsto un sistema di progressione economica basato su scatti di anzianità e competenze acquisite:

Tabella C – Scatti di anzianità

Livello	Importo scatto (€)	Periodicità
Quadro	50,00	Biennale
Livello 7-5	40,00	Biennale
Livello 4-2	35,00	Biennale
Livello 1	30,00	Biennale

Numero massimo di scatti: 5.

7. Le Parti riconoscono il ruolo del welfare contrattuale, prevedendo:
   a) assistenza sanitaria integrativa;
   b) previdenza complementare;
   c) strumenti di sostegno al reddito e alla conciliazione vita-lavoro.

8. Restano salve eventuali condizioni di miglior favore previste a livello aziendale o individuale.

La retribuzione mensile prevista dal presente CCNL è riferita alla normale prestazione lavorativa di cui all'articolo relativo all'orario di lavoro.

Ai fini della determinazione della quota giornaliera della retribuzione, la retribuzione mensile dovrà essere divisa per 26.

Ai fini della determinazione della quota oraria della retribuzione, la retribuzione mensile dovrà essere divisa per 173.

Salvo diversa previsione del presente CCNL, tali divisori si applicano per il calcolo delle assenze, delle trattenute, delle maggiorazioni, dei compensi accessori e di ogni altro istituto economico che richieda la determinazione della retribuzione giornaliera o oraria.

Art. 78 – Indennità

Ai minimi tabellari si aggiungono le indennità accessorie che, oltre a quelle già disciplinate, sono le seguenti:

Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze o espongano il medesimo lavoratore al rischio di errori contabili o finanziari, compete un'indennità di cassa nella misura del 4% mensile della paga base. Predetta indennità, non compete, pertanto, ai lavoratori che sporadicamente e con discontinuità svolgano operazioni di cassa.

Indennità Quadri

Per i quadri è prevista un'indennità mensile d i€ 150 (centocinquanta) lordi per 13 mensilità.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità alloggio al personale

I lavoratori cui per esigenze di servizio il datore chieda di restare a disposizione dei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

Indennità sotterranei

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale percepiranno un'indennità giornaliera di 2.00 (due/00) Euro.

Qualsiasi altra previsione sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Art. 79 – Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta regolarmente secondo cadenza mensile, comprensiva di ogni componente prevista dal CCNL.

Art. 80 – Reclami sulla busta paga

Eventuali contestazioni devono essere risolte mediante confronto tra lavoratore e azienda e, in caso di mancato accordo, tramite la Commissione Nazionale di Garanzia.

Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 53~1973.

Art. 81 – Trattamento di fine rapporto

Il TFR è corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro, secondo normativa vigente, proporzionato all'anzianità e al trattamento economico.
Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

a. minimo tabellare conglobato;
b. aumenti periodici di anzianità;
c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
d. salario integrativo aziendale;
e. indennità corrisposte in modo continuativo e non occasionale;
f. indennità per mancato preavviso
g. tredicesima mensilità

Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 60 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto. Dalla scadenza di cui al precedente comma, salvo diverso accordo scritto tra le parti, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del lavoratore in sede giudiziale. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Anticipazione del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma 1, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.
Potranno essere inoltre concesse anticipazioni anche:

a. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
b. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
c. alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione
d. di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
e. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.
L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore

TITOLO XIII – DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI

Art. 82 – Divieti

I lavoratori devono rispettare le norme di sicurezza, la riservatezza dei dati e le procedure aziendali, evitando comportamenti negligenti o dannosi.

È proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso aziende che svolgano attività in concorrenza con quella nella quale è assunto.

Art. 83 - Patto di riservatezza e non sollecitazione

Le Parti, al fine di tutelare il patrimonio informativo, organizzativo e commerciale delle imprese nonché la correttezza dei rapporti di lavoro, introducono il presente Patto di riservatezza e non sollecitazione, applicabile a tutti i lavoratori e collaboratori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Definizione di informazioni riservate

Per "informazioni riservate" si intendono tutte le informazioni non di dominio pubblico, acquisite nello svolgimento dell'attività lavorativa, relative a titolo esemplificativo a: dati aziendali, tecnici, produttivi, organizzativi, strategie commerciali, condizioni economiche, elenchi di clienti e fornitori, know-how e procedure interne.

Obbligo di riservatezza

Il lavoratore è tenuto a:

a. non divulgare, comunicare o diffondere a terzi informazioni riservate;
b. non utilizzare tali informazioni per finalità estranee all'esecuzione del rapporto di lavoro;
c. adottare ogni cautela idonea a prevenire la diffusione non autorizzata delle informazioni.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per un periodo di **5 anni**, salvo diversa previsione di legge o accordo individuale più restrittivo.

Eccezioni

Non sono considerate riservate le informazioni che:

a. siano di pubblico dominio;
b. siano legittimamente acquisite da terzi senza vincoli di riservatezza;
c. debbano essere divulgate in adempimento di obblighi di legge o per ordine dell'autorità.

Patto di non sollecitazione

Il lavoratore si impegna, durante il rapporto di lavoro e per i **12 mesi successivi** alla sua cessazione, a non:

a. porre in essere attività dirette o indirette volte a sollecitare o indurre altri lavoratori o collaboratori dell'impresa a cessare o modificare il loro rapporto di lavoro;
b. contattare, per finalità concorrenziali, clienti o fornitori con i quali abbia intrattenuto rapporti diretti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Violazioni e sanzioni

La violazione degli obblighi di cui al presente articolo costituisce inadempimento contrattuale e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dal presente CCNL e dalla normativa vigente, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno.

Tutela dei dati personali

Le Parti garantiscono il rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Clausola di rinvio
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 84 – Codice disciplinare

Il Codice Disciplinare, adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), stabilisce le norme di comportamento cui devono attenersi i lavoratori impiegati nel settore, nonché le relative sanzioni applicabili in caso di violazione.
Le disposizioni sono ispirate ai principi di correttezza, diligenza, buona fede e tutela della sicurezza, con particolare riguardo alla natura critica delle attività svolte.

Obblighi del Lavoratore
Il lavoratore è tenuto a:
- osservare scrupolosamente le procedure tecniche e di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle disposizioni aziendali;
- garantire la corretta manutenzione e funzionalità dei presidi antincendio;
- utilizzare in modo appropriato strumenti, dispositivi e mezzi aziendali;
- rispettare gli obblighi di riservatezza su dati, impianti e clienti;
- mantenere comportamenti improntati a professionalità e rispetto nei confronti di colleghi, clienti e terzi;
- segnalare tempestivamente eventuali anomalie, guasti o situazioni di pericolo.

Infrazioni Disciplinari
Costituiscono infrazioni disciplinari, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- negligenza nell'esecuzione delle attività di manutenzione;
- inosservanza delle norme di sicurezza sul lavoro e antincendio;
- ritardi ingiustificati o assenze non autorizzate;
- uso improprio o danneggiamento di attrezzature e dispositivi;
- falsificazione di report di intervento o documentazione tecnica;
- comportamento scorretto o lesivo dell'immagine aziendale;
- rifiuto ingiustificato di eseguire le prestazioni lavorative;
- violazione delle disposizioni aziendali o del presente contratto.

Responsabilità mezzi e attrezzature
L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e di tutto il materiale, le attrezzature presenti e le merci in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad esso imputabili, inclusi i furti ed esclusi gli eventi di forza maggiore.
È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare l'ammontare definitivo dei danni subiti.
Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.
A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.
Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori le condizioni dell'assicurazione. Tali forme assicurative devono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori.
L'autista è inoltre responsabile del pagamento delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente notizia all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le attrezzature fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.
E' vietato espressamente l'utilizzo per scopi e motivi personali dei mezzi lasciati in gestione, di tutta l'attrezzatura e strumentazione aziendale ivi compresa quella informatica.

Sanzioni Disciplinari
Le sanzioni disciplinari sono applicate in relazione alla gravità dell'infrazione e nel rispetto del principio di proporzionalità. Esse comprendono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa nei limiti previsti dalla legge e dal contratto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo previsto dalla normativa vigente;
- licenziamento con o senza preavviso nei casi di maggiore gravità.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto
Il rimprovero verbale è comminato per mancanze di lieve entità. Il rimprovero scritto viene comminato per modeste irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa

a. per recidività, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
b. per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
c. per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
d. al lavoratore che non indossi correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI);
e. per non aver avvertito tempestivamente anomalie e/o guasti nei mezzi e nella strumentazione di lavoro;
f. per ritardi nell'inizio del lavoro o sospensione o conclusione anticipata dell'orario di lavoro senza giustificato motivo;
g. per danno o incuria alla merce trasportata o in consegna e/o per non aver avvertito l'impresa degli eventuali danni arrecati;
h. per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto o, comunque, durante l'orario di lavoro;
i. per comportamento scorretto verso i propri superiori, colleghi, clientela e terzi;
j. in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni:

a. per recidività, entro 1 anno dall'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
b. per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di
c. lavoro;
d. al lavoratore che non indossi affatto i DPI ovvero sia recidivo nello scorretto utilizzo degli
e. stessi; al lavoratore che violi le procedure di sicurezza;
f. per aver rivolto ingiurie, linguaggio palesemente fuori luogo o accuse infondate verso
g. clientela, superiori, colleghi e terzi;
h. per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la
i. sicure~za sul lavoro;
j. per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
k. per assenza ingiustificata inferiore a 3 giorni;
l. per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;

m. per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
n. in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa;
o. per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
p. per recidività nell'essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
q. in genere, per reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con preavviso

a. per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
b. per assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
c. per non indossare affatto i DPI che possano causare infortuni con invalidità permanente o morte;
d. per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
e. per 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/mezzi o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f. per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori;
g. per gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso;
h. rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
i. per falsificazione di documentazione;
j. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
k. grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
l. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Licenziamento in tronco per giusta causa

a. per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa o l'attività di sorveglianza antincendio;
b. per furto di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti presenti all'interno del luogo di lavoro;
c. per danneggiamento grave e volontario di beni dell'impresa e/o di terzi;
d. per grave e/o reiterata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
e. per gravi offese verso i colleghi di lavoro ovvero diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti dal quale derivi nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
f. rissa o vie di fatto all'interno del luogo di lavoro;
g. per falsificazione di documentazione;
h. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
i. per manomissioni di scritturazioni aziendali;
j. divulgazione di segreti aziendali ed in particolare divulgazione di segreti riguardanti le procedure operative, la clientela ed i prezzi alla stessa praticati.
k. esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro e senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
l. atti e comportamenti diretti a creare costrizione psicologica e/o fisica nei confronti di altri colleghi motivati da intenti discriminatori e/o persecutori, per motivi di razza, religione, genere, nazionalità, età;
m. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensive del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
n. per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal codice civile (artt. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/1966, 300/1970 e 108/1990 e s.m.i.
Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore dipendente con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato, pena l'inefficacia dello stesso.
Il licenziamento intimato a seguito di procedura disciplinare (ai sensi dell'art. 7, legge 300/70) o ai sensi dell'art. 7 della legge 604/1966, produce effetto dal giorno in cui è stata avviata la procedura, fatte salve le norme in materia di tutela della maternità/paternità o in caso di infortunio.
L'eventuale periodo lavorato durante la procedura si considera preavviso lavorato.
Il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.
Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.
Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è disciplinato dalle norme di cui all'art.7 della L.n.604/1966 così come modificato dalla L.n. 92/2012.

Procedura Disciplinare
Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza preventiva contestazione scritta dell'addebito al lavoratore, il quale ha diritto di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi. Il datore di lavoro valuterà le difese presentate prima dell'eventuale irrogazione della sanzione.

Affissione e Pubblicità
Il Codice Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti e, ove possibile, tramite strumenti digitali aziendali.

Impugnazione della sanzione
L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa.
La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

Transazioni e procedure
Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esperire il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione o in mancanza di questa, presso la Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione.
Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Norme Finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti e alle altre norme del presente CCNL.
Eventuali aggiornamenti saranno adottati in conformità all'evoluzione normativa e alle esigenze del settore.

TITOLO XIV – FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 85 – Formazione continua

Le Parti riconoscono nella formazione professionale continua un elemento strategico per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori, per l'innovazione organizzativa e per il miglioramento dei livelli di qualità e sicurezza dei servizi resi nel settore della manutenzione antincendio.
A tal fine, le Parti promuovono la partecipazione delle imprese e dei lavoratori ai programmi di formazione continua, anche mediante l'adesione ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua, costituiti ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388.
Le imprese, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, favoriscono l'accesso dei lavoratori a percorsi formativi finalizzati:

- all'aggiornamento tecnico-professionale;
- all'acquisizione di competenze in materia di sicurezza sul lavoro;
- all'adeguamento alle evoluzioni normative e tecnologiche del settore antincendio;
- alla qualificazione e riqualificazione professionale.

La formazione potrà essere realizzata anche durante l'orario di lavoro, secondo modalità concordate a livello aziendale, fermo restando il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
Le Parti favoriscono, altresì, la progettazione e realizzazione di piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, anche con il supporto degli organismi bilaterali, ove costituiti.
Le competenze acquisite dai lavoratori nell'ambito dei percorsi formativi potranno essere valorizzate e, ove possibile, certificate secondo le normative vigenti.
Resta ferma l'osservanza degli obblighi formativi previsti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

TITOLO XV – ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 86 – Trattamento di fine rapporto, Previdenza Complementare e Adesione Automatica

1. Il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) è disciplinato dall'articolo 2120 del Codice Civile, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e dalle disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 e dalle successive modificazioni in materia di previdenza complementare.
2. Le Parti riconoscono la previdenza complementare quale strumento di interesse collettivo finalizzato all'integrazione delle prestazioni pensionistiche obbligatorie e ne promuovono la diffusione attraverso le forme pensionistiche previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Per i lavoratori ai quali si applica la disciplina introdotta dalla Legge di Bilancio 2026, l'adesione alle forme pensionistiche complementari avviene secondo il meccanismo di adesione automatica previsto dalla legge, salvo esercizio della facoltà di rinuncia o diversa scelta espressa dal lavoratore nei termini e con le modalità stabilite dalla normativa vigente.
4. Nei casi di adesione automatica, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare al lavoratore un'informazione preventiva, chiara, completa e facilmente accessibile riguardante:

a) la forma pensionistica complementare individuata quale destinazione del TFR;
b) le modalità di adesione, rinuncia o scelta alternativa;
c) la contribuzione prevista dalla normativa e dalla contrattazione collettiva;
d) gli effetti derivanti dall'adesione automatica e dall'eventuale mancato esercizio della facoltà di rinuncia.
5. Decorso il termine previsto dalla legge senza che il lavoratore abbia manifestato una diversa volontà, il TFR maturando e gli eventuali contributi previsti dalla contrattazione collettiva sono destinati alla forma pensionistica individuata ai sensi della normativa vigente.
6. Al lavoratore aderente alla previdenza complementare sono garantiti tutti i diritti di trasferimento, riscatto, anticipazione, riallocazione della posizione individuale e ogni altra facoltà prevista dalla legislazione vigente.
7. Nessun lavoratore può subire trattamenti discriminatori, limitazioni professionali, conseguenze economiche o differenziazioni di trattamento in ragione della scelta effettuata in materia di destinazione del TFR o di adesione, mancata adesione, permanenza o trasferimento presso una forma pensionistica complementare.
8. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo trovano applicazione l'articolo 2120 del Codice Civile, il decreto legislativo n. 252/2005, la Legge di Bilancio 2026 e ogni altra disposizione vigente in materia.

Art. 87 – Trasparenza Retributiva, Parità di Retribuzione e Informazione ai Lavoratori

1. Le Parti riconoscono il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e si impegnano a garantire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di trasparenza retributiva, pari opportunità e non discriminazione.
2. In attuazione del decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, nonché delle ulteriori disposizioni vigenti in materia, i sistemi di classificazione del personale, di inquadramento professionale, di progressione economica e di attribuzione degli elementi retributivi devono essere fondati su criteri oggettivi, verificabili, trasparenti e neutrali rispetto al genere.
3. I lavoratori hanno diritto di ricevere le informazioni riconosciute dalla legge in materia di trasparenza retributiva e di parità salariale. Il datore di lavoro assicura l'esercizio di tali diritti nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente e della disciplina in materia di protezione dei dati personali.
4. Nelle procedure di assunzione e selezione del personale devono essere rispettati gli obblighi di trasparenza previsti dalla legge, con particolare riferimento alle informazioni concernenti il trattamento economico iniziale o la relativa fascia retributiva e ai divieti di acquisizione di informazioni sulle pregresse retribuzioni del candidato, ove previsti dalla normativa vigente.
5. È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta avente effetti sulla retribuzione, sulle opportunità di carriera, sugli avanzamenti professionali, sull'accesso alla formazione e sull'attribuzione di trattamenti economici individuali o collettivi.
6. Le imprese soggette agli obblighi di monitoraggio, comunicazione, rendicontazione o valutazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza retributiva assicurano il pieno adempimento degli stessi e forniscono alle rappresentanze sindacali le informazioni previste dalla legge.
7. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo trovano applicazione il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e le successive modificazioni e integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto in Roma il 08/09/2026

FIRME ORGANIZZAZIONI DATORIALI

A.D.L.I. – ASSOCIAZIONE DATORI DI LAVORO ITALIANI

UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

UNAPRI – UNIONE AUTONOMA PROFESSIONISTI ITALIANI, confederata UNILAVORO PMI

FIRME SINDACATI DEI LAVORATORI

FIRAS-SPP – FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

UGL Vigili del Fuoco

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori e Professionisti (CISALP)

PER DELEGA FRANCESCO LAURETTI
Sara Mutie

Sindacato CLAS