

# CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

TELECOMUNICAZIONI



**In vigore dal 26/02/2024 al 26/02/2027**

Sottoscritto dalle Parti sindacali Datoriali e dei Lavoratori

## TELECOMUNICAZIONI

In vigore dal 26/02/2024 al 26/02/2027

### COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 23 del mese di febbraio dell'anno 2024, presso la sede della Fesica-Confsal, in Roma, Piazza di Villa Carpegna n°58

Tra

VALITALIA PMI rappresentata dal Presidente Roberto Plini e dal Vicepresidente Marco Auricchio

e

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale, Francesco di Matteo, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale e Giuseppe Mancini

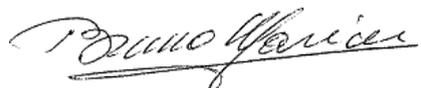
con l'assistenza della

CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori qui rappresentata dal Vicesegretario Generale Bruno Mariani.

si è addivenuti alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del settore Telecomunicazioni.

*Le Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. rivendicano la proprietà intellettuale del testo contrattuale riservandosi di intraprendere ogni azione necessaria alla tutela dei propri diritti nei confronti di chi opererà una riproduzione totale o parziale dello stesso al fine di riproporne i contenuti in altri C.C.N.L.*

**ValItalia PMI**  
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese  
  


© Copyright 2024 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati

BYA AS

# Sommario

PREMESSA.....	9
Art. 1 - VALIDITA' DEL CONTRATTO .....	10
Art. 2 - PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE .....	10
Art. 3 - DIFFUSIONE DISTRIBUZIONE E CONOSCENZA AI LAVORATORI DEL CCNL .....	10
Art. 4 - STAMPA E DEPOSITO DEL CCNL.....	11
Art. 5 - CAMPO DI APPLICAZIONE .....	11
TITOLO 1 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	11
Art. 6 - Assunzione requisiti per l'accesso .....	11
Art. 7 - Periodo di prova .....	13
Art. 8 - Mansioni lavorative e passaggi di area .....	13
Art. 9 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente .....	15
Art. 10 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST.....	17
Art. 11 - Articolazione dell'orario di lavoro .....	20
Art. 12 Orario vita lavoro ridotto a 34 Ore Settimanali .....	20
Art. 13 - Sospensione del lavoro e Recuperi .....	21
Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro-elasticità .....	21
Art. 15 Reperibilità.....	23
Art. 16 - Banca delle ore .....	24
Art. 17 - Modalità di fruizione.....	24
Art. 18 - Lavoro straordinario .....	25
Art. 19 - Lavoro notturno.....	26
Art. 20 - Riposi settimanali e riposo compensativi .....	26
Art. 21 - Permessi retribuiti .....	27
Art. 22 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari .....	29
Art. 23 - Congedi per gravi motivi familiari.....	29
Art. 24 - Festività.....	30
Art. 25 - Ferie .....	30
Art. 26 - Diritto allo studio .....	31
Art. 27 - Congedi per formazione .....	33
Art. 28 - Disciplina della richiesta di congedo.....	33
Art. 29 - Conservazione del posto di lavoro.....	34
Art. 30 - Normale retribuzione .....	34
Art. 31 - Tipologie di retribuzione.....	35
Art. 32 – Retribuzioni d'inserimento .....	35
Art. 33 – Retribuzioni Start-up.....	35
Art. 34 – utilizzo retribuzioni ridotte .....	36
Art. 35 - Paghe base nazionali.....	36
Art. 36 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari .....	36
Art. 37 - Assorbimenti.....	37
Art. 38 - Tredicesima mensilità .....	37
Art. 39 - Premio di risultato .....	38

BM

AO

Art. 40 Scatti di professionalità.....	38
Art. 41 - Indennità di cassa e maneggio di denaro .....	39
Art. 42 – Assenze .....	39
Art. 43 - Malattia.....	39
Art. 44 - Obblighi del lavoratore .....	40
Art. 45 - Periodo di comporta .....	40
Art. 46 - Trattamento economico per malattia e retribuzione .....	41
Art. 47 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali.....	41
Art. 48 - Astensione obbligatoria per maternità.....	42
Art. 49 – permessi, aspettative e congedi .....	43
Art. 50 – Trasferte.....	45
Art. 51 – Rimborso spese chilometrico.....	47
Art. 52 - Trasferimento .....	47
Art. 53 – Distacco.....	47
Art. 54 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento .....	48
Art. 55 - Rimprovero scritto .....	49
Art. 56 - Multa .....	49
Art. 57 sospensione .....	50
Art. 58 Licenziamento disciplinare.....	50
Art. 59 Risarcimento dei danni .....	51
Art. 60 – Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.....	51
Art. 61 - Preavviso.....	52
Art. 62 - Trattamento di fine rapporto .....	53
Art. 63 Elemento Mensile di presenza .....	54
Art. 64 – Welfare aziendale .....	54
Art. 65 - Crisi aziendali .....	54
Art. 66 - Cambio di appalto.....	55
TITOLO 2 APPRENDISTATO .....	57
Art. 67 - Tipologie contratto di apprendistato.....	57
Art. 68 - Apprendistato professionalizzante .....	57
Art. 69 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore .....	58
Art. 70 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca .....	59
Art. 71 - Proporzione numerica .....	59
Art. 72 - Disciplina del rapporto.....	59
Art. 73 - stabilizzazione .....	59
Art. 74 - Parere di conformità.....	60
Art. 75- Periodo di prova .....	60
Art. 76 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato .....	60
Art. 77 - Obblighi del datore di lavoro .....	60
Art. 78 - Doveri dell'apprendista.....	61
Art. 79 - Trattamento normativo .....	61
Art. 80 - Divieto di cottimo .....	61
Art. 81 - Malattia.....	61

*BM*

*AO*

Art. 82 - Infortunio .....	62
Art. 83 - Durata contratto di apprendistato .....	62
Art. 84 - Obblighi di comunicazione .....	62
Art. 85 - Formazione .....	62
Art. 86 - Apprendistato in cicli stagionali .....	63
Art. 87 - Rinvio alla legge .....	63
<b>TITOLO 3 CONTRATTI FLESSIBILI .....</b>	<b>65</b>
Art. 88 - LAVORO PART TIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale .....	65
Art. 89 - Assunzione .....	65
Art. 90 – Trattamento economico .....	66
Art. 91 - Obblighi di comunicazione .....	66
Art. 92 - Clausole di flessibilità ed elastiche .....	66
Art. 93 - Prestazioni supplementari e straordinarie .....	67
Art. 94 - Periodo di comporto per malattia .....	68
Art. 95 - Consistenza dell’organico aziendale .....	68
Art. 96 - Diritto di precedenza .....	68
<b>LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA.....</b>	<b>69</b>
Art. 97 - Definizione .....	69
Art. 98 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente .....	69
Art. 99 – Assunzione .....	70
Art. 100 - Indennità di disponibilità .....	70
Art. 101 - Retribuzione.....	71
Art. 102 - Consistenza organico aziendale .....	71
- LAVORO A TEMPO DETERMINATO .....	72
Art. 103 - Requisiti di applicabilità .....	72
Art. 104 - Apposizione del termine .....	73
Art. 105 - Contratto assistito .....	73
Art. 106 - Limiti percentuali durata e Causali .....	73
Art. 107 - Periodo di Prova .....	74
Art. 108 - Diritto di precedenza .....	74
Art. 109 - Retribuzione.....	75
Art. 110 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione .....	75
- CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE — .....	75
Art.111 Contratto .....	75
Art. 112 - Limiti alla Somministrazione di Lavoro .....	76
Art. 113 - Divieto di Somministrazione di Lavoro .....	77
Art. 114 - Regime di solidarietà .....	77
Art. 115 - Tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare.....	77
Art. 116 - Informativa .....	78
Art. 117 - Somministrazione irregolare .....	78
Art. 118 - Computo .....	78
Art. 119 – Norme finali .....	78
<b>CONTRATTO DI TELELAVORO E LAVORO AGILE (SMART WORKING).....</b>	<b>78</b>
Art. 120 - - Definizione.....	78

*BM*

*AO*

TITOLO 4 RELAZIONI SINDACALI .....	81
Art. 121 - Trattenute sindacali .....	81
Art. 122 - Ente Nazionale Bilaterale Lavoro e Organismo Paritetico ENBILAV .....	81
Art. 123 - Finanziamento Ente Nazionale Bilaterale Lavoro e Organismo Paritetico ENBILAV.....	84
Art. 124 - Assistenza Sanitaria Integrativa .....	85
Art. 125 -Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale .....	86
Art. 126 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale.....	86
Art. 127- Contrattazione di II Livello .....	87
Art. 128 - Procedure e diritti di informazione e consultazione.....	88
Art. 129 - Diritti e Prerogative Sindacali .....	89
Art. 130 - Assistenza contrattuale funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto – Assistenza Sindacale.....	91
Art. 131- Commissione Paritetica Nazionale .....	92
Art. 132 - Preavviso attivo .....	93
Art. 133 - Fondi interprofessionali.....	93
Art. 134 - Conciliazione controversie in sede sindacale .....	94
Art. 135 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione .....	95
Art. 136 - Attivazione della procedura di conciliazione .....	95
Art. 137 - Richiesta del tentativo di conciliazione .....	95
Art. 138 - Convocazioni delle parti.....	95
Art. 139 - Istruttoria.....	95
Art. 140 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo .....	95
Art. 141 - Risoluzione bonaria della controversia .....	96
Art. 142 - Decisioni.....	96
Art. 143 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione .....	96
Art. 144 - Risoluzione della lite in via arbitrale .....	96
Art. 145 - Controversie collettive.....	97
Art. 146- INQUADRAMENTO.....	97
Allegato A .....	113
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro .....	114



# PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, firmato dalle principali Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello nazionale e territoriale, rappresenta la risposta delle parti sottoscrittrici alla mancanza di normative e alle criticità che hanno caratterizzato il settore delle telecomunicazioni negli ultimi anni. In conformità all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015, questo contratto disciplina in modo uniforme su tutto il territorio italiano i rapporti di lavoro subordinato nel settore delle telecomunicazioni, affrontando tematiche cruciali come l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare, l'Ente Bilaterale e la formazione continua.

Le parti coinvolte hanno esaminato approfonditamente questioni tecniche, normative ed economiche, considerando anche la crisi che ha interessato il sistema produttivo. Il fenomeno dell'indebita occupazione di quote di mercato da parte di entità estranee al settore ha evidenziato la necessità di un'azione decisa.

Le parti firmatarie concordano sulla necessità di una gestione aziendale più adeguata e sulla qualificazione del personale attraverso iniziative formative. Questo è essenziale per garantire la qualità dei servizi offerti, valorizzando la professionalità degli operatori a tutti i livelli, specialmente in servizi complessi e ad alto rischio.

È stato sottolineato che i servizi devono essere flessibili per adattarsi alle esigenze degli utenti, sia pubblici che privati, affrontando richieste spesso imprevedibili e lesive dei diritti dei lavoratori.

Il CCNL propone un equilibrio tra organizzazione del lavoro e promozione di opportunità lavorative attraverso una varietà di contratti negoziati, garantendo la continuità dei servizi di sicurezza. Viene favorito un ricorso maggiore a forme di lavoro flessibili, come il lavoro intermittente e la rimodulazione dell'orario di lavoro, insieme al riconoscimento di benefit quali buoni pasto e un ruolo centrale per la formazione tramite l'Ente Bilaterale.

L'obiettivo comune è valorizzare le potenzialità del mercato del lavoro, con particolare attenzione al personale femminile, garantendo effettivamente la parità di genere. La corretta applicazione del contratto è essenziale per godere dei benefici normativi, contributivi e per accedere alla formazione continua.

## Chiarimenti Contrattuali.

In situazioni in cui possano sorgere incertezze interpretative relative alle clausole di questo accordo, tali questioni verranno risolte dalla commissione bilaterale per l'interpretazione contrattuale. Quest'organo agirà con un parere vincolante che si applicherà universalmente.



## Art. 1 - VALIDITA' DEL CONTRATTO

Il presente CCNL decorre dal 26/02/2024 al 26/02/2027 sia per la parte economica che per la parte normativa.

## Art. 2 - PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 26/02/2024 con scadenza al 26/02/2027 sia per la parte economica che normativa;

La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;

La procedura di rinnovo del contratto è avviata 3 mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;

Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata di un punto percentuale (1%) al 01/01/2025 e di un punto percentuale (1%) al 01/01/2026 da sommarsi alla rivalutazione già decorsa nell'anno precedente;

La base di calcolo per la rivalutazione delle retribuzioni alla scadenza del CCNL sarà la differenza fra la variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi) nel triennio di vigenza e quanto già corrisposto.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente CCNL, ai lavoratori cui si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dal mese successivo alla presentazione della piattaforma, se successiva ai tre mesi di cui sopra, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di detto elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato alla Paga Base Nazionale Conglobata vigente, comprensiva degli scatti di anzianità. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

## Art. 3 - DIFFUSIONE DISTRIBUZIONE E CONOSCENZA AI LAVORATORI DEL CCNL

Il datore di lavoro che intenda adottare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è obbligato a conformarsi alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 104/2022 e successive modifiche, noto come "Decreto Trasparenza". Tale conformità deve avvenire sin dall'atto dell'assunzione del lavoratore. In modo chiaro ma non come sostituzione al già menzionato decreto, è richiesto di indicare al lavoratore il CCNL vigente che disciplinerà il rapporto di lavoro nella lettera di assunzione.

I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, che potrebbe essere integrato con specifiche regolamentazioni aziendali e accresciuto da eventuali accordi integrativi o di secondo livello che saranno concordati con le organizzazioni sindacali anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo



all'Ente Bilaterale ENBILAV di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.

## Art. 4 - STAMPA E DEPOSITO DEL CCNL

Il presente CCNL è editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela.

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

## Art. 5 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente patto collettivo viene applicato alle maestranze impiegate nel comparto della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, in cui rientrano, a titolo esemplificativo, le seguenti categorie:

A) Le imprese specializzate nella fornitura di apparecchiature e servizi per la gestione, manutenzione ed espansione di infrastrutture e reti di telecomunicazione, con particolare riferimento alla fibra ottica, svolgono un ruolo cruciale nell'assicurare il corretto funzionamento e lo sviluppo avanzato delle reti di comunicazione. Queste società sono responsabili di fornire e mantenere gli elementi chiave delle reti basate sulla fibra ottica, garantendo così un elevato livello di prestazioni e affidabilità. Tale impegno include la gestione efficiente degli impianti, la regolare manutenzione per preservarne l'integrità e l'esercizio ottimale delle reti per soddisfare le crescenti esigenze di connettività ad alta velocità. In questo contesto, la competenza e l'innovazione di queste imprese sono essenziali per supportare la diffusione e l'efficacia della tecnologia della fibra ottica nel panorama delle telecomunicazioni.

B) Società detentrici, previa acquisizione delle licenze/autorizzazioni di rito, impegnate nella fornitura di servizi di telecomunicazione. Tale definizione comprende i servizi di telefonia fissa e/o mobile, nonché i servizi di trasmissione dati e/o contenuti digitali e multimediali, inclusa la gestione di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica, ecc.);

C) Imprese specializzate nell'offerta di servizi di assistenza e customer management, focalizzandosi principalmente sulle esigenze delle società operanti nel settore delle telecomunicazioni;

D) Società forniture di apparecchiature e servizi dedicati alla gestione, manutenzione ed esercizio di impianti e reti di telecomunicazione;

E) Aziende specializzate nello sviluppo e nell'implementazione di servizi per soluzioni tecnologiche, con particolare attenzione all'applicazione nel campo delle telecomunicazioni. Inoltre, sono incluse le aziende che offrono servizi relativi a contenuti digitali e multimediali.

La presente contrattualistica si propone di garantire condizioni eque e sostenibili per i lavoratori delle suddette categorie, riconoscendo l'importanza strategica del settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.



## TITOLO 1 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO



### Art. 6 - Assunzione requisiti per l'accesso

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

Il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma ordinaria di assunzione per i dipendenti delle imprese del settore, il quale, tuttavia si caratterizza per una notevole flessibilità dettata dalla necessità di rispondere ad esigenze contingenti ed imprevedibili, motivo per cui le Parti sottoscrittrici convengono sulla possibilità di far ricorso alle seguenti tipologie contrattuali:

- a) Lavoro a tempo parziale;
- b) Lavoro a tempo determinato;
- c) Lavoro intermittente;
- d) Somministrazione di lavoro.

L'ingresso del personale in azienda è un processo che deve essere condotto in conformità con le leggi attualmente in vigore. L'atto formale di assunzione, che deve essere redatto per iscritto, deve contenere tutte le informazioni richieste dal Decreto Legislativo 104/2022, noto anche come "Decreto Trasparenza" e successive modifiche normative. Questo decreto, volta a garantire trasparenza e chiarezza nei rapporti di lavoro, stabilisce requisiti specifici che devono essere inclusi nell'atto di assunzione per assicurare una corretta informativa al lavoratore.

Oltre alle informazioni legalmente richieste, l'azienda è tenuta a fornire al lavoratore, in concomitanza con la lettera di assunzione, una copia ufficiale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile anche per mezzo di strumenti informatici. Questo documento, che può essere richiesto anche presso l'organizzazione datoriale di competenza, fornisce una cornice normativa e contrattuale che disciplina i rapporti di lavoro all'interno del settore di riferimento.

Inoltre, può essere fornito al lavoratore anche il Regolamento o Disciplinare Aziendale, se presente. Questi documenti contribuiscono a delineare le norme e le regole specifiche che disciplinano la condotta e le aspettative dell'azienda nei confronti dei dipendenti.

Per garantire la piena comprensione e consapevolezza delle condizioni contrattuali e aziendali, è richiesta la firma del lavoratore a conferma della ricezione di tali documenti. Questa procedura è essenziale per creare un quadro trasparente e armonico nelle relazioni tra datore di lavoro e dipendente fin dall'inizio del rapporto di lavoro.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

- a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati, solo per i contratti di apprendistato al fine di definire correttamente le ore di formazione professionalizzante;
- b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- c) scheda anagrafica professionale e la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro rilasciato dal Centro per l'Impiego;
- d) documentazione o dichiarazioni relative all'applicazione del massimale contributivo da parte dei lavoratori non iscritti all'INPS o a forma obbligatorie al 3 dicembre 1995, o dei lavoratori che, pur essendo iscritti prima del 1996, abbiano optato per il calcolo di pensione con il sistema contributivo;
- e) attestazione formazione manipolazione alimenti sostitutiva prevista dalla normativa regionale se richiesta dalle mansioni;
- f) modulo di dichiarazione per l'applicazione delle detrazioni fiscali;
- g) documentazione relativa alla destinazione del TFR;
- h) eventuali altri documenti e certificati richiesti dal datore di lavoro.

## Art. 7 - Periodo di prova

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

Area	DURATA
Q e 1	6 mesi
2	5 mesi
3	4 mesi
4	3 mesi
5	2 mesi e mezzo
6	2 mesi
7	1 mese

- 4) Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle aree d'inquadramento la durata della prova non deve eccedere la metà della durata del contratto di lavoro. Fermo restando la durata massima di cui ai precedenti commi.
- 5) Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 6) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- 7) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.
- 8) Il periodo di prova rimane sospeso per ferie, r.o.l., malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità, assenze non retribuite; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
- 9) Non è assoggettabile ad un nuovo periodo di prova il lavoratore dipendente che viene riassunto entro due anni, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio e superato il periodo di prova.

## Art. 8 - Mansioni lavorative e passaggi di area

I lavoratori assunti con compiti propri del 7° area conseguiranno, in relazione alla professionalità acquisita, il 6° area dopo 18 mesi di effettivo servizio.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili alla stessa area e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti all'area di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti all'area di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

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

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni va comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'area di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa o alle peculiari caratteristiche del ruolo e/o dello svolgimento delle mansioni.

Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e dell'area di inquadramento, della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi o di sei mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi.

Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "de facto".

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

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

#### A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nell'area dalla 6 alle 4 potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti alla medesima area, in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

#### B - Mutamento di mansioni

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

## C - Passaggi di area

- 1 La promozione ad un'area superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per la nuova area.
- 2 Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di natura assorbibile di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per la nuova area, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione alla maggior area attribuita.
- 3 Non sono assorbibili gli scatti di merito.

## Art. 9 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente

Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.

La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione

Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;

Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLS)

A) La salvaguardia della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive rappresentano valori condivisi e obiettivi comuni sia per l'azienda che per i lavoratori. Questi principi sono fondati sul rispetto degli obblighi imposti dalle disposizioni legislative vigenti.

In linea con tali obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano all'interno delle rispettive funzioni e responsabilità. Il loro obiettivo è eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni ergonomiche ed organizzative dei luoghi di lavoro, nonché promuovere i livelli di salute e la tutela dell'ambiente.

In un'ottica di promozione della partecipazione e della condivisione di obiettivi e interventi, i soggetti responsabili concorderanno gli strumenti più idonei e le modalità più efficaci, considerando le specificità dei vari luoghi di lavoro. Tale collaborazione, anche con la Rsa, mira a coinvolgere al massimo i lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda, prendendo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid-19.

B) All'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, il datore di lavoro, oltre a rispettare le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e le prescrizioni di legge, è tenuto a organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione. Ciò include la valutazione dei rischi, l'informazione e la formazione dei lavoratori sui rischi specifici a cui sono esposti.

Nello specifico:



- Assicura che i RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente riguardo alla valutazione dei rischi e alla programmazione delle attività di prevenzione.
- Si occupa affinché i lavoratori incaricati delle attività di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione in caso di pericolo grave e immediato, salvataggio, pronto soccorso e gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati, coinvolgendo il rappresentante per la sicurezza nell'organizzazione della formazione.
- Valuta, in base alla natura dell'attività dell'unità produttiva, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli relativi a gruppi esposti a rischi particolari, nella scelta di attrezzature, sostanze e preparati chimici, nonché nella disposizione dei luoghi di lavoro.

Inoltre, provvede a informare periodicamente i lavoratori, in consultazione con gli RLS, su temi legati alla salute e sicurezza, compresi infortuni e misure preventive.

C) Ogni lavoratore ha la responsabilità di preservare la propria sicurezza, la propria salute e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, considerando gli effetti delle proprie azioni o omissioni. Questa responsabilità si attua in conformità con la formazione ricevuta e le istruzioni fornite dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:

- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dai superiori per la protezione collettiva e individuale.
- Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti.
- Utilizzare correttamente macchinari, attrezzature, utensili, sostanze pericolose e dispositivi di sicurezza forniti dall'azienda.
- Segnalare immediatamente ai superiori le deficienze nelle attrezzature e dispositivi di sicurezza, collaborando, se necessario, all'eliminazione o alla riduzione dei rischi.

I lavoratori hanno diritto di:

- Eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza.
- Verificare, attraverso il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione.
- Ricevere informazioni e formazione sufficienti sulla salute e sicurezza, con particolare attenzione al proprio posto di lavoro.
- Richiedere copia della cartella sanitaria, compresi gli esiti degli accertamenti sanitari.
- Ricevere informazioni dal medico competente sui risultati degli accertamenti sanitari.
- Allontanarsi dal posto di lavoro in presenza di pericolo grave e immediato.
- Non subire pregiudizio per comportamenti adottati per evitare gravi pericoli, nel rispetto delle normative vigenti.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti i seguenti strumenti di gestione e monitoraggio:

- Documento di Valutazione dei Rischi: Questo documento contiene le misure di prevenzione e protezione adottate, nonché quelle programmate per migliorare nel tempo i livelli di sicurezza. Sarà soggetto a revisione in caso di modifiche al processo produttivo o significative innovazioni tecnologiche che possano impattare sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.
- Cartella Sanitaria e di Rischio Individuale del Lavoratore: Tenuta e aggiornata dal medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, la cartella sanitaria è vincolata al segreto professionale e rispetta le norme sulla protezione dei dati personali, come previsto dal Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. Questa cartella annota dati analitici relativi alle visite mediche di assunzione, alle visite

periodiche, alle visite di idoneità, nonché agli infortuni e alle malattie professionali.

- Registro degli Esposi agli Agenti Cancerogeni e Mutageni: In conformità con le disposizioni di legge vigenti, viene istituito un registro che riporta l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, se noto, il livello di esposizione. I R.I.s. hanno accesso a questo registro secondo quanto previsto dall'articolo 243 del D. Lgs. n. 81/2008.

Va notato che il registro degli infortuni, precedentemente eliminato dall'articolo 21 comma 4, D. Lgs. n. 151/2015, è ora sostituito dal "Cruscotto Infortuni" messo a disposizione dall'INAIL. Questo strumento fornirà un quadro completo degli incidenti e delle relative circostanze, contribuendo a una gestione più efficace della sicurezza sul luogo di lavoro.

## Art. 10 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST

Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.

I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.

Il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.

Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:

- nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
- nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.

Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

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

Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.

A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate

Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;

Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.

L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.

L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi al Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro all'ENBILAV anche per quanto attiene la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) in favore delle Imprese che applicano il presente CCNL e aderenti all'Ente Bilaterale.



## Stress lavoro-correlato

Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.

I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).

In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

## Mobbing e Straining

Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Impresa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo il Mobbing Verticale (Bossing) si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo il Mobbing Orizzontale consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa

A titolo esemplificativo e non esaustivo il Low Mobbing consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futuri

A titolo esemplificativo e non esaustivo lo Straining si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

## Molestie Sessuali Sui Luoghi Di Lavoro

Le parti si danno atto che con la presente disciplina sono recepiti i principi a cui si ispira la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra nel 2019 e recepita in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4.

La legge si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenire il ripetersi.

## Art. 11 - Articolazione dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque giorni o sei lavorativi consecutivi, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.

Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto, attraverso le OO.SS Territoriali e mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo sul posto indicatogli. In tali ipotesi, ove venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto strettamente necessario al lavoratore in rapporto alla distanza e i mezzi di locomozione per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento verranno rimborsate dal datore di lavoro come previsto dall' art. 50.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.

I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso alla sede e/o allo stabilimento e quello di inizio del lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro, in caso di ritardi non preventivamente comunicati al lavoratore potrà essere disposta l'apertura di un procedimento disciplinare. Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

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

## Art. 12 Orario vita lavoro ridotto a 34 Ore Settimanali

Il presente CCNL stabilisce l'adozione di un orario di lavoro ridotto a 34 ore settimanali anziché le tradizionali 40 ore. Questa riduzione mira a garantire un maggiore equilibrio tra

gli impegni lavorativi e la vita personale dei dipendenti, contribuendo a una migliore qualità della vita complessiva.

L'orario standard di lavoro sarà di 34 ore settimanali, distribuite su 4 giorni lavorativi.

I dipendenti avranno la possibilità di organizzare le proprie ore di lavoro all'interno di limiti prestabiliti, garantendo la copertura delle esigenze aziendali.

Qualsiasi ora di lavoro eccedente la trentaquattresima e fino alla quarantesima sarà considerata straordinario ridotto.

Retribuzione per le Ore 35-40:

Le ore di lavoro eccedenti la trentaquattresima e fino alla quarantesima saranno denominate straordinario ridotto e saranno retribuite con un aumento del 30% rispetto alla normale retribuzione.

L'orario ridotto sarà articolato su 4 giorni lavorativi anziché 5. I dipendenti avranno la possibilità di organizzare la propria settimana lavorativa in modo più flessibile, consentendo loro di gestire in modo ottimale i propri impegni personali e familiari.

Le 36 ore settimanali saranno distribuite su quattro giorni lavorativi, consentendo ai dipendenti di godere di tre giorni di riposo consecutivi.

Le parti contraenti riconoscono la necessità di flessibilità nell'organizzazione delle ore lavorative, promuovendo un ambiente in cui i dipendenti possano massimizzare il loro rendimento.

Ogni ora di lavoro eccedente la quarantesima sarà considerata straordinario.

Le ore di lavoro eccedenti le 40 saranno considerate straordinario e saranno retribuite in conformità con le leggi vigenti sul lavoro straordinario.

Ulteriori trattamenti

Al lavoratore a cui si applica l'orario ridotto non spettano i permessi r.o.l. di cui all'art. 21 non spettano le soluzioni di welfare aziendale in quanto l'applicazione di tale articolo conciliando soluzioni di vita-lavoro rappresenta una soluzione di welfare non spettane i buoni pasto

## Art. 13 - Sospensione del lavoro e Recuperi

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture; le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

## Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro-elasticità

In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, è consentito alle imprese di ripartire la durata dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario nelle precedenti o successive settimane.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, da ripartire su 5 o 6 giorni settimanali in base alle esigenze aziendali.

Per le lavorazioni che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana e in considerazione di particolari situazioni di servizio, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è consentito alle imprese di ripartire la durata dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corri-

spondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.

Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro, esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle ore contrattuali nell'arco di un periodo di dodici mesi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano soltanto parziali, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.

La modalità di articolazione dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per i lavoratori interessati.

L'azienda deve informare i lavoratori, con anticipo di almeno due settimane, della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto per conoscenza

L'azienda può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il personale che lavora a turni. Nei casi di cui sopra, sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito.

Fermo restando quanto disciplinato nel presente articolo, la direzione aziendale di concerto con le OO.SS dei lavoratori o se presente RSA, potranno disciplinare le modalità di esecuzione del lavoro a turni in base alle necessità aziendali, fermo restando che le ore di lavoro eseguite in turni avvicendati dovranno essere retribuite con una maggiorazione dell'8%.

### **Orario ordinario di lavoro multiperiodale**

Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle imprese di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale

L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.

Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.



## Art. 15 Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa, per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.

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

Il lavoratore, che accetti mediante atto scritto l'istituto della reperibilità, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'80% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuate in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni poiché considerate orario di lavoro straordinario.

Per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso lordo pari a 4,50 euro.

Nel caso in cui per lo svolgimento dell'intervento in reperibilità il lavoratore utilizzi un mezzo proprio o mezzi pubblici, al lavoratore spettano oltre che la maggiorazione per lo spostamento sopra prevista, anche il rimborso delle spese di viaggio, la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Se il lavoratore durante il periodo di reperibilità assume comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento si attiverà la procedura disciplinare.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- 1) oraria;
- 2) giornaliera;
- 3) settimanale.

La reperibilità di cui al precedente punto 3 non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità sarà riconosciuto al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo
Area 7	4,50	7,00	7,50	29.50	30
Area 6	5.40	8.50	9.20	35.5	36.20
Area 5	6.20	9.50	10.30	40.50	41.30
Area 4	6,60	10.50	11.50	43.5	44.5
Area 3	7,00	11.00	12.00	46.0	47.00
Area 2	7,50	11.50	12.50	49.00	50.00
Area 1	8,00	12.00	13.00	52.00	53.00

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna (16 ore - giorno lavorato) della precedente tabella:

- nella prima colonna per 16 (16 ore - giorno lavorato);
- nella seconda e terza colonna per 24 (24 ore - giorno libero/festivo);

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda, dal momento della chiamata seguita da intervento subentrano gli istituti della chiamata, viaggio e straordinario.

## Art. 16 - Banca delle ore

Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.

Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato

Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.

I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.

Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.

Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.

Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA e, in assenza, con le RST delle parti firmatarie il presente CCNL.

### Confluenza di Diverse Forme di Lavoro Straordinario

Tutte le forme di lavoro straordinario, indipendentemente dalla loro tipologia, possono essere inserite nel monte ore della Banca delle Ore, sempre nel rispetto dei limiti stabiliti dall'articolo 18, presente accordo.

### Cessione Volontaria di Ore a Beneficio dei Colleghi

In un gesto di solidarietà, i lavoratori hanno la facoltà di cedere volontariamente una parte delle ore accantonate, di cui al punto 1, ai propri colleghi. Questa cessione avviene a titolo gratuito e è destinata a coloro che si trovano nella condizione di assistere figli minori con particolari esigenze di cure costanti. Questa iniziativa mira a creare un ambiente lavorativo improntato alla collaborazione e al sostegno reciproco, specialmente nei confronti di coloro che affrontano sfide particolari legate alle necessità di cura dei propri figli.

## Art. 17 - Modalità di fruizione

1. Il lavoratore potrà prelevare le ore maturate mediante una richiesta scritta, presentata entro 5 giorni dalla fruizione. La data di richiesta determina il diritto di precedenza.
2. Per usufruire dei riposi supplementari, i lavoratori non devono superare il 10% della forza occupata nell'unità produttiva. Per le giornate di sabato o di maggiore intensità lavorativa, la percentuale non deve superare il 5% della forza occupata. Questo diritto, per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
3. I riposi compensativi saranno di norma goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

4. Per rispondere a esigenze aziendali specifiche, diverse modalità possono essere concordate in sede di confronto aziendale o territoriale.
5. Il datore di lavoro, in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate nella banca ore, può individuare entro il 31 dicembre di ogni anno il periodo in cui il lavoratore deve comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.
6. Se tali recuperi non sono stati disposti o sono solo parziali, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione onnicomprensiva del 25%.
7. Al 31 dicembre di ogni anno, l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
8. I riposi compensativi e i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
9. Eventuali accordi collettivi decentrati in materia di flessibilità sono rispettati.
10. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

## Art. 18 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative che eccedono il normale orario settimanale, come definito nell'articolo 11 del presente contratto, rientrano nella categoria di lavoro straordinario.
  2. Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere prestazioni lavorative straordinarie, nel rispetto del limite massimo di 250 ore all'anno per ciascun lavoratore.
- 1) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
- Eccezionali esigenze tecniche produttive che non possono essere soddisfatte attraverso l'assunzione di personale aggiuntivo.
  - Situazioni di forza maggiore o casi in cui l'omissione di prestazioni di lavoro straordinario potrebbe generare un pericolo grave e immediato o arrecare danni alle persone o alla produzione.
  - Eventi speciali, quali mostre, fiere e manifestazioni correlate all'attività produttiva, nonché l'allestimento di prototipi o modelli in preparazione per tali eventi, previamente comunicati agli uffici competenti e alla RSA con adeguato anticipo e in mancanza alla RST
- 2)
3. Una quota pari al 100% del monte ore previsto nel punto 2 può essere destinata, previo accordo con il lavoratore e consultazione della RSA aziendale, alla Banca delle Ore. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca Ore, sarà corrisposta una maggiorazione onnicomprensiva del 20%, rispetto a quella prevista per il lavoro straordinario in varie modalità di esecuzione.
  4. È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro; al lavoratore può essere richiesto di incrementare il suo orario di lavoro per un massimo del 50%.
  5. Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
  6. Il lavoratore non può svolgere lavoro straordinario senza l'espressa autorizzazione del datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:



## Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 18/19/24

Nel limite massimo di 250 ore annuali per lavoratore

		Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
A	lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)	20%	20%
B	lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)	25%	25%
C	lavoro straordinario notturno	45%	40%
D	lavoro straordinario festivo	50%	45%
E	lavoro straordinario festivo notturno	70%	65%
F	straordinario festivo con riposo compensativo	30%	25%
G	straordinario notturno festivo con riposo compensativo	50%	45%

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, il rifiuto ingiustificato comporta da parte del datore di lavoro l'apertura di un procedimento disciplinare.

### Art. 19 - Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 applicando una maggiorazione pari al 25%.per lavoro non a turno e il 15% per lavoro a turno.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

### Art. 20 - Riposi settimanali e riposo compensativi

Ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 370/1934 e del D.Lgs. 66/2003, la normativa sul riposo settimanale prevede di norma la domenica come giorno di riposo. Tuttavia, le aziende possono derogare da questa prassi quando svolgono attività caratterizzate da specifiche esigenze tecniche, interessi rilevanti della collettività, pubblica utilità o utilizzano impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o tecnologia avanzata.

È inoltre possibile concordare un giorno di riposo diverso per i lavoratori con esigenze religiose diverse, a condizione che le esigenze organizzative lo permettano. In tal caso, al lavoratore non saranno applicate le maggiorazioni salariali previste per il lavoro domenicale né saranno attive disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, come definiti dalla Legge n. 370/1934 e dal D.Lgs. 66/2003, devono essere retribuite con una maggiorazione del 15% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art. 25. Questa maggiorazione, omnicomprensiva e non cumulabile, non preclude al lavoratore il diritto di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia.

Nel caso in cui una delle festività indicate all'art. 18 coincida con la domenica o con il giorno concordato come giorno di riposo alternativo, il lavoratore avrà diritto a una ulteriore giornata di retribuzione, in aggiunta alla retribuzione mensile prevista dall'art. 25.

## Art. 21 - Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 32(trentadue) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.

Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, di cui al successivo articolo, e devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione) entro i 12 mesi successivi;

È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione;

Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.

I permessi, nei casi di monetizzazione, sono pagati con la normale retribuzione attualizzata.

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:

- coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
- persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
- convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.

il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.

il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

il lavoratore ha diritto ad ulteriori 16 (sedici) ore di permessi retribuiti all'anno per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, da comprovare attraverso idonea certificazione medica; tali permessi non sono né monetizzabili né cumulabili in caso di mancata fruizione e non possono essere tradotti in Banca ore Formazione.

Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.

le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 2(due) giorni ad evento nel caso di decesso del suocero/a ed a 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di Nascita o Adozione di un figlio

il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.

In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi

Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

### **Banca Ore Formazione**

Le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori;

Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi

I permessi confluiti nella Banca Ore Formazione vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al precedente comma, dal datore di lavoro per la formazione professionale durante il normale orario di lavoro;

Decorso tale termine, le ore di permesso non utilizzate della Banca Ore Formazione devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%

Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruito e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga;

La formazione da svolgere attraverso la Banca Ore Formazione non può essere quella derivante da obbligo di legge ma può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal presente CCNL e deve prevedere un piano formativo specifico per ogni lavoratore;

Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione;

Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permessi originate non da fonte legislativa ad esclusione di quelle previste dal presente CCNL per l'espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

## Art. 22 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto risulti da certificazione formale ai sensi delle disposizioni normative di riferimento.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

- 1 Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.
- 2 La fruizione dei giorni di permesso può essere o continuativa al verificarsi dell'evento o alternata entro i due mesi successivi al decesso o alla grave infermità del familiare. Nel caso di fruizione di permessi in alternanza questi ultimi devono essere richiesti con un preavviso di almeno 5 giorni.

## Art. 23 - Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Il lavoratore è tenuto a presentare la richiesta di fruizione al datore di lavoro con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data di decorrenza, completando la richiesta con la consegna della domanda protocollata dall'Inps di avvenuta trasmissione.

## Art. 24 - Festività

La definizione dei giorni festivi, ai sensi della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e della legge 20 novembre 2000, n. 336, comprende le seguenti festività:

- Festività del:
  1. 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
  2. 1° maggio (Festa del Lavoro);
  3. 2 giugno (festa nazionale della Repubblica).
- Altre festività:
  1. Capodanno (1° gennaio);
  2. Epifania del Signore (6 gennaio);
  3. Lunedì di Pasqua (mobile);
  4. Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
  5. Assunzione di M.V. (15 agosto);
  6. Ognissanti (1° novembre);
  7. Immacolata Concezione (8 dicembre);
  8. Natale (25 dicembre);
  9. S. Stefano (26 dicembre).
- \*\*Il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o altra festività concordata all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è inclusa nella normale retribuzione mensile.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 25% della normale retribuzione.

## Art. 25 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.

Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse. Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro

Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.

Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruite entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione

Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corrispondenza della retribuzione intera.

## Art. 26 - Diritto allo studio

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

## **Banca ferie solidali**

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

## **Congedo per malattia figli (Non retribuito)**

Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.

Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

## **Tossicodipendenza ed etilismo**

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.

Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione.

Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.

In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

### **Ritiro della patente di guida**

Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi con non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale. In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso.

## Art. 27 - Congedi per formazione

In ottemperanza all'art. 5 della Legge n.53/2000, ogni lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda ha il diritto di richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi, per un periodo massimo di 11 mesi. Questo periodo può essere continuativo o frazionato e deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, o alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle promosse o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare una richiesta scritta all'azienda, rispettando tempi di preavviso che variano in base alla durata del congedo. Per congedi fino a 10 giorni, il preavviso è di almeno 30 giorni, mentre per congedi superiori a 10 giorni è richiesto un preavviso di almeno 60 giorni. La richiesta deve dettagliare i motivi e deve essere corredata dalla documentazione pertinente.

La Direzione aziendale valuta ogni richiesta in base alle esigenze tecniche e organizzative, comunicando al lavoratore, in caso di non accoglimento o differimento del congedo, le ragioni alla base della decisione.

La somma totale dei lavoratori in congedo non deve superare l'1% del totale della forza occupata. Per garantire il normale svolgimento delle attività produttive in ogni reparto, si possono stipulare accordi con la RSA.

In aziende con un organico fino a 200 dipendenti, i valori frazionari derivanti dall'applicazione della percentuale sopra menzionata saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo per formazione, il lavoratore mantiene il diritto al posto di lavoro, ma non è retribuito. Tale periodo non conta nell'anzianità di servizio e non può essere cumulato con ferie, malattia o altri tipi di congedo.

In caso di gravi e documentate infermità che si manifestino durante il periodo di congedo, il lavoratore può interrompere il congedo mediante comunicazione scritta al datore di lavoro.

## Art. 28 - Disciplina della richiesta di congedo

La richiesta di congedo deve essere esaminata tempestivamente dall'azienda, che è tenuta a fornire una risposta entro 10 giorni dalla presentazione della domanda. L'azienda può accogliere la richiesta, proporre un rinvio a un periodo successivo e specifico, o concedere parzialmente il congedo. Qualsiasi decisione negativa o proposta di rinvio deve essere debitamente motivata in relazione alle condizioni stabilite per la richiesta di congedo e alle comprovate ragioni organizzative e produttive che rendono difficile la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la richiesta può essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nei contratti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo se ritiene che sia incompatibile con la durata residua del contratto, se i congedi concessi precedentemente hanno già superato i tre giorni nel corso del rapporto, o se il contratto è stato stipulato per sostituire un altro dipendente in congedo ai sensi delle disposizioni applicabili.

Il congedo può essere richiesto anche in caso di decesso di uno dei soggetti indicati nell'art. 16 del contratto. Quando la richiesta di congedo è per periodi inferiori a tre giorni, l'azienda è tenuta a esprimersi entro 24 ore dalla richiesta e a motivare qualsiasi diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative. Inoltre, deve garantire che il congedo sia fruito entro i successivi sette giorni.

Il dipendente, dopo aver superato la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha il diritto di rientrare al lavoro anche prima del termine previsto, previo preavviso all'azienda di almeno 7 giorni. Questa flessibilità assicura un equilibrio tra le esigenze del dipendente e quelle dell'azienda.

## Art. 29 - Conservazione del posto di lavoro

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

## Art. 30 - Normale retribuzione

La compensazione economica del lavoratore è composta da diverse componenti che riflettono il suo impegno, le competenze e le condizioni specifiche di impiego. Le voci che costituiscono la normale retribuzione sono le seguenti:

### a) Paga Base Nazionale Conglobata:

La paga base nazionale conglobata rappresenta la parte fondamentale della retribuzione, determinata in conformità agli accordi nazionali e alle disposizioni contrattuali di settore.

### b) elementi ad personam:

Gli elementi ad personam includono sia i superminimi che i superminimi assorbibili.

### c) Scatti di Merito o Professionalità:

Gli scatti di merito o di professionalità sono incrementi retributivi legati alle valutazioni positive delle competenze, dell'esperienza o del livello di professionalità del lavoratore. Questi scatti premiano il miglioramento delle prestazioni e dell'expertise nel tempo.

### d) Altre Voci Derivanti dalla Contrattazione Decentrata:

Questa categoria include tutte le componenti retributive negoziate a livello aziendale o territoriale, che vanno oltre gli standard nazionali. La contrattazione decentrata può portare a emendamenti specifici alla retribuzione del lavoratore, considerando le esigenze e le dinamiche particolari dell'ambiente lavorativo.

L'insieme di queste voci forma la retribuzione complessiva del lavoratore, riflettendo la sua contribuzione al contesto lavorativo e le eventuali specificità contrattuali o di settore.

## Art. 31 - Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.30 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le indennità di trasferta, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

## Art. 32 – Retribuzioni d'inserimento

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di professioni rientranti nelle aree 6 5 4 3 2 qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 4 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni d'inserimento", ridotte rispetto all'area ordinaria di inquadramento come di seguito indicato:

- primo periodo 6 mesi: 10%
- secondo periodo 6 mesi: 7,5%
- terzo periodo 6 mesi: 5%
- quarto periodo 6 mesi: 2,5%

Il valore economico della riduzione dovrà essere destinato a favore delle attività formative professionalizzanti e/o in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le attività formative saranno svolte presso Ente bilaterale di riferimento.

## Art. 33 – Retribuzioni Start-up

L'ambito delle retribuzioni per il personale coinvolto nell'avvio di nuove aziende o di un'attività è un elemento cruciale per promuovere l'innovazione, l'occupazione e la crescita economica. Le retribuzioni ridotte rappresentano uno strumento flessibile e strategico per sostenere le start-up in fase iniziale. In questo contesto, è fondamentale comprendere le dinamiche e le ragioni che guidano l'applicazione di tali politiche retributive.

È importante sottolineare che queste retribuzioni ridotte si applicano universalmente a tutto il personale, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore di attività della start-up. Questo approccio uniforme contribuisce a mantenere l'equità tra i dipendenti e a sostenere la coesione interna.

## Benefici e Sfide delle Retribuzioni Ridotte per Start-up

### Benefici:

- Incentivare l'Innovazione: Riducendo i costi del lavoro iniziali, le start-up possono concentrare risorse cruciali sull'innovazione e lo sviluppo.
- Attrazione di Talenti: Le retribuzioni ridotte possono essere un incentivo per i professionisti che desiderano partecipare alle prime fasi di un progetto imprenditoriale.

### Sfide:

- Equilibrio con la Stabilità Finanziaria: Trovare il giusto equilibrio tra incentivare i dipendenti e garantire loro una stabilità finanziaria può essere una sfida critica.
- Gestione delle Aspettative: È essenziale gestire apertamente le aspettative dei dipendenti in merito alle retribuzioni ridotte e comunicare chiaramente il piano di crescita e le prospettive future.

In conclusione, le retribuzioni ridotte per le start-up sono una pratica strategica che può contribuire al successo e alla sostenibilità delle nuove imprese. La flessibilità in termini di retribuzioni può essere un potente strumento per costruire team altamente motivati e guidare l'innovazione necessaria per il successo a lungo termine.

E' riconosciuta la facoltà di applicare le suddette riduzioni, per il primo anno:  
decorrente dalla data di prima assunzione secondo i parametri di seguito stabiliti:

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

## Art. 34 – utilizzo retribuzioni ridotte

Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive art. 32e33, l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'ENBILAV auto-certificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di un anno, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti le retribuzioni ridotte sempre previa comunicazione da inviare all'ENBILAV.

Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio, disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui al precedente c.6, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali anche in zone depresse.

## Art. 35 - Paghe base nazionali

La determinazione della paga base nazionale è contenuta nella tabella 1 allegata al presente CCNL.

## Art. 36 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo (paga base, contingenza, 13a mensilità).

Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "superminimo o superminimi assorbibili".

## Art. 37 - Assorbimenti

La dinamica degli aumenti salariali all'interno delle tabelle retributive rappresenta un elemento cruciale delle relazioni sindacali. Nel rispetto di principi di equità e tutela dei lavoratori, il presente documento stabilisce le disposizioni relative all'assorbimento di aumenti salariali precedentemente concessi.

### 1. Aumenti di Merito e Scatti di Professionalità: Non Riassorbibili

Gli aumenti di merito e quelli derivanti da scatti di professionalità non sono soggetti a riassorbimento in seguito ad eventuali modifiche alle tabelle retributive. Questa disposizione è finalizzata a garantire che i riconoscimenti individuali basati sulle competenze e sulle performance non siano compromessi da cambiamenti nelle condizioni retributive generali.

### 2. Aumenti Unilateralmente e Collettivamente Concessi: Non Riassorbibili

Gli aumenti corrisposti unilateralmente o collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) non sono soggetti a riassorbimento. Questa clausola protegge gli aumenti recentemente concessi, preservando la stabilità economica dei lavoratori.

### 3. Aumenti non Legati a Merito o Scatti e Aumento delle Tabelle: Possibile Riassorbimento

Gli aumenti precedentemente corrisposti, se non basati su merito o scatti di professionalità e non derivanti da contratti collettivi aziendali, possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se ciò è espressamente previsto da accordi sindacali o al momento della loro concessione. Questa disposizione fornisce una flessibilità limitata per gestire gli aumenti che potrebbero non essere in linea con l'evoluzione delle condizioni economiche.

### Safeguards per la Tutela dei Lavoratori

Accordi Sindacali: Ogni riassorbimento di aumenti deve essere in conformità con gli accordi sindacali esistenti, garantendo un processo trasparente e la protezione degli interessi dei lavoratori.

Espressa Previsione Contrattuale: La possibilità di riassorbimento deve essere chiaramente definita in eventuali accordi o al momento dell'assegnazione degli aumenti, assicurando che i lavoratori siano informati e consapevoli delle condizioni.

In conclusione, queste disposizioni mirano a bilanciare la necessità di flessibilità nelle politiche retributive con la tutela dei diritti e degli incentivi già concessi ai lavoratori. La chiarezza nelle disposizioni contrattuali e il coinvolgimento delle parti sindacali sono fondamentali per garantire un equo equilibrio tra le esigenze delle aziende e i diritti dei dipendenti.

## Art. 38 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della normale retribuzione di cui all'art.30, spettante all'atto della corresponsione. Si considerano i mesi interi di servizio prestati, con frazione superiore a 15 giorni.

Può essere prevista la possibilità di erogare la 13a mensilità in busta paga mensilmente, previa comunicazione all'Ente Bilaterale ENBILAV.

## Art. 39 - Premio di risultato

In un'ottica di promozione della performance aziendale e del benessere dei lavoratori, le parti coinvolte si impegnano a negoziare un premio di risultato variabile, il quale sarà strettamente correlato a parametri chiaramente definiti: produttività, qualità, redditività, efficienza e innovazione. Questi parametri dovranno essere concordati e misurabili oggettivamente.

Una particolare attenzione sarà dedicata alla discussione e valutazione di programmi di Welfare aziendale durante i negoziati relativi al premio di risultato. Questi programmi, ideati per agevolare sia i lavoratori che le aziende, mirano a rafforzare la collaborazione tra le parti. In un contesto in cui la collaborazione è un elemento strategico per la competitività aziendale e la salvaguardia dell'occupazione, l'adozione di iniziative di Welfare rappresenta un passo importante.

La promozione del benessere dei dipendenti attraverso iniziative di Welfare non solo contribuisce al miglioramento della qualità della vita lavorativa, ma può anche stimolare lo sviluppo sostenibile dell'azienda. La creazione di un ambiente di lavoro favorevole, supportato da programmi che vanno oltre la semplice retribuzione, può incentivare la motivazione, la fidelizzazione dei dipendenti e la costruzione di un clima aziendale positivo.

Le parti si impegnano, quindi, a esplorare opportunità e soluzioni innovative che favoriscano un equilibrio tra la performance aziendale e il benessere dei lavoratori, promuovendo una cultura collaborativa e sostenibile nell'ambiente lavorativo.

L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di Il Livello; Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;

Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio.

## Art. 40 Scatti di professionalità

Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a disciplinare l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri legati alla fruizione di corsi per l'aggiornamento professionale.

Il lavoratore in ogni biennio di anzianità ai fini del diritto alla maturazione dello scatto dovrà partecipare, durante l'orario lavorativo a corsi di formazione professionale, organizzati ed erogati dai fondi paritetici o dall'ENBILAV.

Livello Importi in vigore

Quadri € 40,00

Primo Livello € 37,50

Secondo livello Super € 35,00

Secondo livello € 32,50

Terzo livello € 30,00

Quarto livello € 27,50

Quinto livello 25,00

Sesto livello 22,50

Settimo livello 0



Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

Alla settima area non si applicano i relativi scatti poiché si applica quanto previsto dall'art.3 comma 1.

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

Gli scatti biennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità

Nel caso in cui, nel corso del biennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito.

## Art. 41 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata di cui all'art.30 del presente CCNL.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di acollo delle eventuali differenze.

In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Qualora dovessero riscontrarsi ammanchi di Cassa la discordanza dovrà essere tempestivamente contestata al lavoratore che potrà esercitare il proprio diritto di rivalsa, per iscritto, al datore di lavoro nei 5 giorni successivi.

## Art. 42 – Assenze

L'eventuale ritardo o assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va in ogni caso documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.54, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione di cui all'art.30 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

## Art. 43 - Malattia

Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa. La comunicazione del numero di protocollo dovrà avvenire mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o con le modalità che potranno essere con-

cordate a livello aziendale. In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale a mero titolo esemplificativo: medico o struttura curante non convenzionati con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso, problemi tecnici di trasmissione del certificato telematico, insorgenza dello stato patologico all'estero) il lavoratore dovrà far pervenire all'azienda, entro il secondo giorno, la certificazione che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo attestante la prognosi e la data di inizio della malattia. In questo caso, l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento l'azienda potrà aprire un procedimento di contestazione disciplinare.

## Art. 44 - Obblighi del lavoratore

Al fine di garantire le visite mediche di controllo domiciliari previste dalla normativa vigente, il lavoratore è tenuto a essere reperibile dal primo giorno di assenza e per l'intero periodo di malattia, rispettando gli orari stabiliti dalla legge. Fanno eccezione eventuali fasce orarie specificate da disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Qualsiasi necessità di allontanarsi dal domicilio indicato per motivi legati alla malattia o a gravi ragioni familiari deve essere comunicata preventivamente all'Azienda e successivamente documentata.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie stabilite, non sia reperito dal personale incaricato delle strutture pubbliche presso l'indirizzo comunicato, senza giustificato motivo, potrebbe perdere parzialmente o totalmente il trattamento economico a carico dell'Azienda. Tale disposizione esclude i giorni di ricovero ospedaliero o quelli già certificati da visite mediche precedenti.

Nel caso in cui il lavoratore impedisca, senza giustificato motivo sanitario, la verifica tempestiva del proprio stato di salute, sarà obbligato a fare rientro immediato in azienda. Qualsiasi impedimento al regolare accertamento dello stato di infermità potrebbe essere oggetto di provvedimenti disciplinari, come previsto dall'articolo 54 del contratto.

Si precisa che l'effettuare attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante il periodo di malattia o infortunio, se tale attività incide sulla possibilità di cure e tempestiva guarigione, costituisce un grave inadempimento contrattuale.

Ogni modifica dell'indirizzo di residenza durante il periodo di malattia o infortunio non legato al lavoro deve essere comunicata preventivamente all'Azienda. Queste misure sono adottate per garantire un corretto monitoraggio delle condizioni di salute del lavoratore e assicurare il rispetto delle normative vigenti.

## Art. 45 - Periodo di comportamento

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

- 1.a 180 giorni di calendario in un anno solare comprensivi del periodo di malattia;
- 1.b A fronte di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie "salva vita" la conservazione del posto, dietro presentazione di idonea certificazione, sarà estesa fino per ulteriori 120 giorni.

Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera 1.a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, limiti massimi previsti dalla suddetta let-

tera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

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

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

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

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

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, di durata inferiore a 12 mesi è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

## Art. 46 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- 1.a per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, dal quarto evento in poi l'azienda non corrisponderà alcuna indennità di carenza malattia.
- 1.b al 85% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 90° giorno;
- 1.c l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 90 giorni di malattia nel corso di un anno solare;
- 1.d in caso di patologie certificate da documentazione ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.30 del presente CCNL.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

## Art. 47 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali

- 1 Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.30 del presente CCNL.

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

### **Assistenza Legale**

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

### **Divieto di concorrenza**

È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.

La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

### **Art. 48 - Astensione obbligatoria per maternità**

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice sarà beneficiaria di un sostegno economico composto da un'indennità erogata dall'INPS, a cui si aggiunge un'integrazione finanziaria a carico del datore di lavoro. Tale integrazione sarà finalizzata a garantire alla lavoratrice un'indennità giornaliera che raggiunga il 100% della retribuzione normale.

In ottemperanza alla normativa prevista dalla Legge n. 90/1954, nel caso in cui le festività coincidano con il periodo di assenza obbligatoria o facoltativa, la lavoratrice avrà diritto a un'ulteriore indennità integrativa. Quest'ultima sarà erogata dal datore di lavoro e contribuirà a portare l'importo complessivo dell'indennità al 100% della quota giornaliera della retribuzione, come specificato nell'articolo 30 del contratto.



# Art. 49 – permessi, aspettative e congedi

## 1) . Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	
Nascita o adozione di un figlio	Come da disposizioni legislative	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diverse modi di espletamento dell'attività lavorativa.	3 (tre) giorni complessivi per anno	Retribuzione Giornaliera Normale.
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Istituto la concessione di congedi retribuiti e/o non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti, a seconda degli accordi concordati tra Istituto e Lavoratore, anche assistito dal Rappresentante Sindacale delegato.
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5	Retribuzione Giornaliera Normale con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue	
Tipologia	Durata	Retribuzione
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi impreveduti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957	Retribuzione Giornaliera Normale, in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o ad eventuali riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali, provinciali e comunali e altri enti territoriali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio.
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.

*BM*

*AO*

Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.
--	--	---

2) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)

Permessi e agevolazioni	Condizioni	Retribuzione
Permesso per il giorno dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo che per quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili, che permane in ogni caso obbligatorio.	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame.	Retribuzione Giornaliera Normale.

3) Congedo per la formazione (L. 53/2000)

Durata	Condizioni	Retribuzione
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa.	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Istituto compatibilmente con le inderogabili esigenze di servizio.	Non è prevista la Retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio.

4) Congedo matrimoniale

Durata	Condizioni	Retribuzione
In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.	In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Giornaliera Normale.

*BM*

*AO*

5) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

Definizione e Durata	Condizioni	Retribuzione
Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un	<p>Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico- produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili.</p> <p>Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p>	L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.
massimo di 6 (sei) mesi.	<p>Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altre attività lavorative. Viceversa, nel caso in cui presti a terzo lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>	

6) Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie previste riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

## Art. 50 – Trasferte

Al lavoratori incaricati di svolgere il loro servizio al di fuori della sede, dell'azienda, del cantiere per cui sono stati assunti o dove sono stati effettivamente trasferiti hanno diritto al rimborso delle spese sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Il rimborso per i pasti e il pernottamento sarà regolato come segue:

1) Il rimborso per il pasto di pranzo è previsto quando il lavoratore è inviato in trasferta a una distanza superiore ai 40 km dalla sede, dall'azienda, dal cantiere per cui è stato assunto o trasferito.

2) Il rimborso per il pasto serale spetta al lavoratore che, utilizzando i mezzi di trasporto ordinari o quelli forniti dall'azienda, non può rientrare a casa entro le 21 o entro un orario successivo a quello in cui rientrerebbe partendo dalla sede o dall'azienda di origine, al termine dell'orario di lavoro normale.

3) Il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per esigenze di servizio utilizzando i mezzi di trasporto ordinari o quelli forniti dall'azienda, non può rientrare a casa entro le 22. Tuttavia, tale rimborso non sarà erogato se risultasse in modo inconfu-

*BM*

*AO*

tabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sostenuto spese per il pernottamento nell'interesse del datore di lavoro.

Il rimborso per il pasto di mezzogiorno è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non può rientrare nella sede o nell'azienda di origine e consumare il pasto utilizzando i mezzi di trasporto ordinari o quelli forniti dall'azienda.

Non sarà previsto il rimborso delle spese per i pasti se il lavoratore può usufruire dei servizi offerti dall'azienda, come buoni pasto, accordi con ristoranti o se può consumare il pasto presso la mensa aziendale o quella del cliente presso cui è stato assegnato a lavorare. In quest'ultimo caso, se la spesa è superiore a quella della mensa di provenienza, verrà rimborsata la differenza.

Gli importi dei rimborsi saranno conformi alle politiche aziendali vigenti.

Le effettive spese di viaggio relative ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno anticipatamente coperte dalla stessa. Saranno inoltre erogati anticipi adeguati per le spese vive previste, indispensabili per portare a termine la trasferta, e il saldo verrà effettuato congiuntamente al pagamento della retribuzione.

In alternativa alla pratica di rimborso delle spese delineata in precedenza, è consentita la possibilità, anche in maniera parziale, di adottare un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto (sia meridiano che serale) e per il pernottamento. Tale modalità prevede l'erogazione di importi fissi specifici per ciascuna di queste voci.

L'adozione di questa alternativa comporta che, anziché rimborsare le spese effettive sostenute, si opti per l'assegnazione di un importo prestabilito per coprire i costi associati ai pasti e al pernottamento durante le trasferte.

È importante sottolineare che gli importi fissati per l'indennità di trasferta dovranno essere definiti con chiarezza e trasparenza, garantendo una compensazione adeguata e proporzionata alle reali esigenze dei dipendenti in movimento.

Questo approccio semplifica la gestione delle spese di trasferta, offrendo una soluzione forfettaria che semplifica la contabilizzazione e riduce la necessità di documentazione dettagliata delle spese effettive. Resta comunque fondamentale mantenere un equilibrio equo e giusto per entrambe le parti coinvolte, lavoratore e datore di lavoro.

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

Ulteriori trattamenti integrativi dovranno essere stabiliti in fase di contrattazione di II livello, da recepire entro 6 mesi dall'applicazione della presente contrattazione collettiva.

#### TEMPO DI VIAGGIO

Al fine di garantire che il normale orario di lavoro sia mantenuto presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, i dipendenti inviati in trasferta (escluso il personale direttivo) ricevono una compensazione per il tempo di viaggio, previamente approvata dall'azienda e basata sui mezzi di trasporto autorizzati per raggiungere la destinazione e tornare indietro. Questo compenso è strutturato come segue:

a) Durante il periodo corrispondente all'orario di lavoro giornaliero standard nello stabilimento o cantiere di provenienza, viene corrisposta la normale retribuzione.

b) Per le ore che superano il normale orario di lavoro menzionato al punto a), viene corrisposto un importo equivalente all'75 per cento, escludendo qualsiasi sovrattassa prevista dall'articolo 7, Sezione quarta, (lavoro straordinario, notturno e festivo).

È essenziale comunicare il tempo impiegato per il viaggio all'azienda per garantire la verifica e l'erogazione della compensazione. Inoltre, la contrattazione aziendale ha la facoltà di considerare la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o dell'aspetto economico associato a questa attività.

Al lavoratore che non accetta la trasferta, qualora essa prevista all'atto dell'assunzione, l'azienda potrà contestare per iscritto la mancanza quale ipotesi di grave insubordinazione e la presente disposizione si intende parte integrante del codice disciplinare. In caso di mancate valide giustificazioni nei termini previsti, la società può procedere al licenziamento per insubordinazione nei confronti del dipendente che ha rifiutato la trasferta per giusta causa ex art. 2119 c.c..

## Art. 51 – Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e che deve risultare da atto scritto.

## Art. 52 - Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella per la quale è stato assunto.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno quindici giorni tenuto conto della località di trasferimento.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

Per "tempo strettamente necessario al trasferimento", si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL, salvo esplicita accettazione da parte del soggetto interessato.

## Art. 53 – Distacco

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.



L'istituto del distacco non determina il sorgere di un nuovo rapporto con il terzo beneficiario della prestazione, ma produce l'effetto di modificare le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispetto a quanto convenuto dalle parti nell'originario contratto di lavoro.

L'istituto del distacco dovrà rispettare i requisiti di legittimità previsti dall'impianto normativo, come meglio precisati nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 gennaio 2004, n. 3 e nella risposta all'Interpello n. 1/2011:

- l'interesse del distaccante: deve essere specifico, rilevante, concreto e persistere per tutta la durata del distacco, da accertare caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. Può trattarsi di qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico, che, tuttavia, non può consistere in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, che caratterizza, invece, la diversa fattispecie della somministrazione di lavoro (si veda, in proposito, anche la Circolare n. 28/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);
- la temporaneità: il distacco deve necessariamente essere temporaneo. Tale previsione non incide sulla durata del distacco, che può anche essere non breve, purché non coincidente con tutta la durata del rapporto di lavoro;
- lo svolgimento di una determinata attività lavorativa: il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. Ne consegue che il provvedimento di distacco non può risolversi in una messa a disposizione del proprio personale in maniera generica e, quindi, senza predeterminazione di mansioni.

Quanto agli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco, la normativa prevede che questi restino, comunque, a carico del datore di lavoro distaccante. Nondimeno, nella Circolare n. 3/2004 si dà atto di come nella prassi il rimborso al distaccante della spesa del trattamento economico non ha alcuna rilevanza ai fini dell'accertamento della genuinità del distacco. In ultima analisi, posto che il lavoratore distaccato svolge la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni soggetto del rapporto.

Il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 prevede, poi, determinati presupposti di validità del distacco in specifiche ipotesi, cioè:

- il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato;
- il distacco che comporti un trasferimento ad un'unità produttiva situata a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni).

Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.

Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il presente articolo non si applica alle R.S.A. ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.



## Art. 54 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale dipendente comporta il diritto del Datore di lavoro all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze, alla loro eventuale recidiva e alle circostanze concomitanti:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione);
2. rimprovero scritto;



3. multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale al Lavoratore dell'addebito ed ascoltarlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere evidente da atto scritto e dovrà contenere l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume essere stata disattesa e/o violata. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dall'Istituto, anche facendosi assistere da un suo Assistente delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro avvenga, comunque, entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini legali prescritti. L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con sottoscrizione di ricevuta (raccomandata a mano).

## Art. 55 - Rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Istituto, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o delle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile.

## Art. 56 - Multa

Multa: vi si incorre per:

- 1 inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2 assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- 3 negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- 4 abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.
- 5 sia recidivo nel compiere lieve insubordinazione nei confronti dei superiori
- 6 senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione
- 7 esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli

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

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

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

to amministrativo dell'Ente Bilaterale ENBILAV, ovvero destinare a quest'ultimo l'importo quale contribuzione indicando nella causale di bonifico bancario "sanzione Art. 54 CCNL".

## Art. 57 sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- 1 sia recidivo nell'inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2 assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- 3 mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- 4 utilizzo di veicoli, mezzi e strumenti Aziendali a fini propri e/o non espressamente autorizzati dall'Azienda;
- 5 inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 6 presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 7 abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 8 consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 9 esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, o presso cantieri e/o clienti dell'Azienda fuori dell'orario di lavoro;
- 10 insubordinazione verso i superiori;
- 11 irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 12 atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).
- 13 La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

## Art. 58 Licenziamento disciplinare

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

- 1 assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2 assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3 commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro
- 4 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;
- 5 grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6 danneggiamento grave al materiale aziendale;
- 7 inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- 8 furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 9 trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- 10 esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
- 11 rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 12 gravi offese verso i colleghi di lavoro;

- 13 manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- 14 alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 15 danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- 16 concorrenza sleale;
- 17 altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D. lgs.n.276/2003.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

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

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

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

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

## Art. 59 Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dell'Istituto (ex. art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato) sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della Paga lorda di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetti al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

## Art. 60 – Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alterna-

tiva, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

## Art. 61 - Preavviso

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

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.58) (licenziamento).

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Area di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
Q 1 - 2	60 giorni	90 giorni	120 giorni
3 - 4	30 giorni	45 giorni	60 giorni
5 - 6	25 giorni	30 giorni	45 giorni
7	10 giorni	12 giorni	20 giorni

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

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

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

### **Preavviso attivo**

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

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

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

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

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;

- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro.

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

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

## Art. 62 - Trattamento di fine rapporto

### Determinazione del TFR

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

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

- 1.a minimo tabellare conglobato;
- 1.b scatti di merito o professionalità
- 1.c superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- 1.d salario integrativo aziendale;
- 1.e indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- 1.f indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- 1.g tredicesima.

### Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

- 1.a acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- 1.b spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento (50%) del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per

- 1.c significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- 1.d acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
  - d.i l'atto costitutivo della cooperativa;
  - d.ii la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
  - d.iii la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
  - d.iv l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- 1.e sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

## Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

## Art. 63 Elemento Mensile di presenza

Le imprese dovranno corrispondere ai dipendenti in forza un importo mensile pari ad euro 50,00. Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part/time e calcolato con le seguenti modalità

$VM \text{ (valore mensile) } * H \text{ (assenze mese)}$

Tabella H

Giorni Assenza mese	0	corrispettivo H	100%
	1	corrispettivo H	75%
	2	Corrispettivo H	55%
	3	corrispettivo H	35%
	4	corrispettivo H	0,15
	5	corrispettivo H	000

I giorni di assenza del mese si calcolano con la seguente formula:

$\text{Ore lavorabili nel mese} - \text{ore lavorate nel mese} / 8$  con arrotondamento all'unità superiore in caso di resto superiore a 0,50

Sono escluse dal calcolo delle assenze: Maternità obbligatoria, Permessi ex legge 104, infortunio, congedo obbligatorio del padre.

## Art. 64 – Welfare aziendale

Le aziende entro il 31/12 di ogni anno o nel caso di prima applicazione della presente disciplina contrattuale, metteranno a disposizione di ogni singolo lavoratore strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 200,00 da. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo intercorrente dalla data di assunzione al 31/12.

## Art. 65 - Crisi aziendali

Le aziende che versano nello stato di crisi, affinché sia possibile mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.

Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:

- Art. 39 Premio di risultato;
- Art. 18 Lavoro straordinario;
- Art. 21 Permessi retribuiti;
- Art. 25 Ferie, fino ad un minimo di quattro settimane all'anno (art.10 D.Lgs.n.66/2013);
- Art. 46 Trattamento economico per malattia.

Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o e-mail e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".

Entrambe le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.

Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.

L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'"Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

## Art. 66 - Cambio di appalto

Rilevato che il settore può essere caratterizzato anche dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.

L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.

L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.

In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.

In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli



occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, fermo quanto previsto dai punti 4 e 5 del presente articolo.

Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore e del personale ivi impiegato a svolgere le attività oggetto del contratto.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- area di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro; nonché
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n. 276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.



## TITOLO 2 APPRENDISTATO

### Art. 67 - Tipologie contratto di apprendistato

Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- 1.a contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 1.b contratto di apprendistato professionalizzante;
- 1.c contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 1.d contratto di apprendistato in cicli stagionali.

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

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

### Art. 68 - Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle aree dalla 6° alla 2.

La formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

4. I lavoratori saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

5. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, mentre quella massima è pari a 36 mesi, ridotta a 30 mesi per i lavoratori della 6° area.

Tale durata è ridotta di 6 mesi per i lavoratori in possesso di diploma di scuola professionale o lauree inerenti alla professionalità da conseguire.

6. Il trattamento retributivo sarà percentualizzato come da tabella di seguito riportata, nella quale viene indicata anche la durata del contratto di apprendistato. Qualora le durate com-

plessive del contratto di apprendistato siano inferiori a quelle riportate in tabella, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi.

#### Area d'inquadramento professionale e trattamento economico

Durata complessiva	aree	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	3 e 2	12 mesi 80%	12 mesi 85%	12 mesi 90%
36 mesi	5 e 4	12 mesi 80%	12 mesi 85%	12 mesi 90%
30 mesi	6	10 mesi 80%	10 mesi 85%	10 mesi 90%

### Art. 69 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

Possono essere assunti con il presente contratto, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale, quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale, quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, **oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione"**:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

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

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

## Art. 70 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

## Art. 71 - Proporzione numerica

Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Istituto, direttamente o indirettamente per il tramite Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Istituti che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se un Istituto ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

## Art. 72 - Disciplina del rapporto

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

Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'ENBILAV.

Nel rispetto della normativa dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

## Art. 73 - stabilizzazione

Il datore di lavoro potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 4 (quattro) contratti d'Apprendistato, l'Istituto è esonerato dal vincolo che precede.

Non rientrano nel computo tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante.



## Art. 74 - Parere di conformità

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'ENBILAV per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

## Art. 75- Periodo di prova

Al compimento con esito favorevole del periodo di prova, l'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 7 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

## Art. 76 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

## Art. 77 - Obblighi del datore di lavoro

L'Azienda/Impresa ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità di assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto; non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'Apprendista effettua l'addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;

7. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell'Apprendista, attestare l'attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista minore d'età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

## Art. 78 - Doveri dell'apprendista

L'Apprendista deve:

seguire le istruzioni del Tutor, dell'Istituto o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;  
prestare la sua opera con la massima diligenza;  
frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;  
a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (normalmente il sabato);  
osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Istituto, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

## Art. 79 - Trattamento normativo

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

## Art. 80 - Divieto di cottimo

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

## Art. 81 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità pari al 75% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 90 giorni.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere l'85% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.



## Art. 82 - Infortunio

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

60% per i primi 3 giorni;

80% dal 4° al 20° giorno;

90% dal 21° giorno al 180°

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

## Art. 83 - Durata contratto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.

## Art. 84 - Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

## Art. 85 - Formazione

### Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per i livelli 2° e 3°; 70 ore per i livelli 4° e 5°; mentre per i livelli 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione, ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

### Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale ENBILAV., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

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

accoglienza, valutazione dell'area di ingresso e definizione del patto formativo;

competenze relazionali;  
organizzazione ed economia;  
disciplina del rapporto di lavoro;  
sicurezza sul lavoro.

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

conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale.

conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

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

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

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

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

## Art. 86 - Apprendistato in cicli stagionali

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art. 75 lettera A regolamenta con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

## Art. 87 - Rinvio alla legge

1) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS. stipulanti.



## Tirocinio (Stage)

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

## Contratto PAL (Politica Attiva Lavoro)

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



dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.

10) Ad esclusione dei casi previsti dal precedente comma, il lavoratore assunto con Contratto PAL ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- I primi 12 mesi al 80% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Dal 13° mese al 24° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento;
- Dal 25° mese alla retribuzione base del livello di inquadramento.

11) L'assunzione con il Contratto PAL non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

## TITOLO 3 CONTRATTI FLESSIBILI

### Art. 88 - LAVORO PART TIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale

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

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

Le Parti, concordemente ritengono il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, rispondente alle esigenze delle Aziende/Istituti e dei Lavoratori, convenendo che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o non lavorati.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo pieno a quello parziale e viceversa; la forma scritta deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:

- La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
- Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
- L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro

### Art. 89 - Assunzione

Per instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale, è necessaria la volontarietà di entrambe le parti coinvolte, ossia dell'Istituto/Impresa/Azienda e del Lavoratore. Questo accordo deve essere formalizzato mediante un atto scritto, conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 104/2022 e s.m.i. La prestazione lavorativa giornaliera, se inferiore a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto esclusivamente in sede sindacale, non può essere frazionata nell'arco della giornata.



È possibile stipulare contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, e tali contratti possono coinvolgere anche studenti e/o lavoratori, purché essi soddisfino i requisiti contrattuali e legali necessari. In questo caso, non esiste alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita Richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale dell'orario di lavoro possono essere definite con l'accordo dell'Istituto o previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale.

## Art. 90 – Trattamento economico

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo dal Lavoratore dipendente.

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari area 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:

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.

Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi; salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendenti l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%

## Art. 91 - Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare

In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, ove esistente, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

## Art. 92 - Clausole di flessibilità ed elastiche

L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica);

La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del

2% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);

L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "ad horas";

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
- esigenze personali debitamente comprovate

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%.

La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.

È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

## Art. 93 - Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;

prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.

Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12 del presente CCNL

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

## Art. 94 - Periodo di comporto per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi

## Art. 95 - 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 di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

## Art. 96 - Diritto di precedenza

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari area e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in

unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

## LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

### Art. 97 - Definizione

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Sarà stipulabile con soggetti di età -24 anni o +55 anni in caso di impossibilità di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione dell'area di riferimento.

Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.

### Art. 98 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", potrà essere quanto a tempo determinato che in determinato; in tale ipotesi l'Istituto, può utilizzarne la prestazione del Lavoratore nelle seguenti ipotesi:

#### 1. Oggettive:

a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo od intermittente e per l'intensificazione

straordinaria di lavori, quali:

- installazione nuovi impianti;
- attività di progettazione di sistemi;
- segreteria tecnica e project management.

b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti;

#### 2. Soggettive:

a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera b comma 1 che precede, s'intende per "Fine Settimana": il periodo intercorrente dal venerdì dopo le ore 13:00 fino alle ore 6:00 del lunedì.



Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun Lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari; in caso di superamento di tale periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

## Art. 99 – Assunzione

Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione dovrà rispondere al D.lgs. n. 104/2022 e successive modifiche intervenute in merito alla trasparenza, con particolare riferimento nell'indicazione ai seguenti aspetti che dovranno essere evidenziati:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) ogni compenso spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita;
- c) forme e modalità con cui l'Istituto/Azienda/Impresa è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- d) tempi e modo di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- e) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività indicata nel contratto.

## Art. 100 - Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per l'area di riferimento in base alla mansione svolta.

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

- 1.a minimo tabellare;
- 1.b terzi elementi;
- 1.c ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16 del D.Lgs. n. 81/2015.



## Art. 101 - Retribuzione

I trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello;

per quanto, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

### a) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, si dovrà riconoscere:

- 1/173 della Paga base Nazionale Conglobata Mensile;
- 1/173 degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- a1/173 di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Lorda pattuita tra le Parti ad personam.

### b) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione per Tredicesima Mensilità,

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 giorni, come previsto dall'art. 127, il Lavoratore Intermittente matura. Le ferie così maturate potranno essere effettivamente godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

### c) Trattamento di Fine Rapporto:

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'ENBILAV per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";

## Art. 102 - Consistenza organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio- giugno; luglio-dicembre).

L'impresa è tenuta ad informare in sede di verifica periodica e comunque le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;



- presso Imprese nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

## Collaborazioni

Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali;

La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II Livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi

Le parti interessate, al fine di attestare l'assenza dei requisiti di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro", possono presentare istanza anche alla Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale ENBILAV; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro

## - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### Art. 103 - Requisiti di applicabilità

Inteso che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle norme legali e contrattuali sottoindicate, l'apposizione di un termine

La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivato al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori e per garantire una maggiore occupazione.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

L'assunzione, per qualsiasi forma contrattuale, dovrà puntualmente onorare quanto contemplato nel d.lgs. n. 104/2022 e s.m.i, tutta la documentazione, ivi compresi eventuali accordi di secondo livello o regolamenti aziendali interni che costituiscono parte integrante la lettera di assunzione, dovrà essere consegnata dal Datore di lavoro al Lavoratore prima, e non contestualmente l'inizio della prestazione.

Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione unitamente agli altri allegati per accordo e integrale accettazione.

Copia del presente CCNL, dovrà essere resa al Lavoratore e comunque disponibile presso l'Azienda/Impresa.

Il Lavoratore dovrà dichiarare all'Istituto la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente le successive variazioni.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione; al lavoratore deve essere sempre consegnato contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro copia del modello UNILAV



Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:

- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
- se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
- in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;

## Art. 104 - Apposizione del termine

La durata di tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 24 (ventiquattro) mesi fosse superiore a 4 (quattro), il contratto si trasforma ipso facto in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

## Art. 105 - Contratto assistito

Al raggiungimento dei 24 (ventiquattro) mesi, presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti, un contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi. In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso l'I.T.L..

## Art. 106 - Limiti percentuali durata e Causali

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati

La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle causali previste dall'art. 19, primo comma (modificato, dapprima, dal Decreto Legge n. 87/2018, convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2018, n. 96 e, di recente, dall'art. 24 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "Decreto Lavoro", convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023, n. 85):

di seguito le causali per cui è possibile richiedere l'estensione da 12 a 24 mesi:

a) temporanee ed oggettive;

b) soggettive;

c) di rioccupazione.

Ragioni oggettive:

-quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un appalto o di un servizio, definiti

e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario od occasionale, nei limiti di durata previsti

per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna;

- per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio, per le attività di Installazione impianti fonia e trasmissione dati:

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire ulteriore ragione oggettive legate a temporanee e oggettive necessità

Ragioni soggettive:

- nel caso di sostituzione di Lavoratore, per qualsiasi motivo assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 (cinquanta) anni.

Ragioni di rioccupazione:

-connesse ad incrementi temporanei, significativi, non programmabili dell'attività ordinaria.

Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:

- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
- per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
- per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Attività Stagionali";
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.

## Art. 107 - Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.7 per la medesima area di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo rapporto di lavoro.

## Art. 108 - Diritto di precedenza

lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali

Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.

Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

## Art. 109 - Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

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

## Art. 110 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Per quanto non previsto nel presente articolato, si rinvia alla normativa vigente in materia

## - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE -

### Art.111 Contratto

Il contratto di somministrazione del lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Istituto, nelle vesti negoziali di "Utilizzatore"; sarà normalmente riferito ai ruoli amministrativi e/o dei servizi fiduciari.

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Ente (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro;

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.

Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.

Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro

I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'ENBILAV per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";

I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;

Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori in mobilità;
- disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati;

- 1) Analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale ENBILAV.
- 2) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

## Art. 112 - Limiti alla Somministrazione di Lavoro

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'Istituto/Azienda/Impresa, sono riconosciute qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Istituto/Azienda/Impresa che applicano il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore	Oltre 10
N. max di Lavoratori Somministrati	30%*

\* dei lavoratori in forza presso l'Istituto/Azienda/Impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività

nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

La Contrattazione collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

## Art. 113 - Divieto di Somministrazione di Lavoro

L'Azienda/Impresa non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

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

## Art. 114 - Regime di solidarietà

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

L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore nello svolgimento degli adempimenti formativi previsti all'Art. 37 del D.lgs. 81/2008.

## Art. 115 - Tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive, formarli ed addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al D.lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'Utilizzatore, fermo restando comunque l'obbligo solidale.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri Lavoratori.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte o deducibili dal contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso inadempimento.

L'esercizio del potere disciplinare è riservato al Somministratore. Tuttavia, ai fini dell'esercizio dello stesso, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

L'Utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.



## Art. 116 - Informativa

Ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

## Art. 117 - Somministrazione irregolare

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo, in tal caso i Lavoratori sono considerati a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore.

Quando la somministrazione avviene oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

## Art. 118 - Computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori diversamente abili, per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il Lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

## Art. 119 – Norme finali

Per quanto non previsto in questo Titolo, compatibilmente con la presente disciplina, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015

## CONTRATTO DI TELELAVORO E LAVORO AGILE (SMART WORKING)

### Art. 120 - - Definizione

*Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.*

Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali

Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.

La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione"

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile)

Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo

L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.

Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda

Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro

Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili

Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani *di backup* e protezione *malware*.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.

Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

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

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



## TITOLO 4 RELAZIONI SINDACALI

### Art. 121 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza

### Art. 122 - Ente Nazionale Bilaterale Lavoro e Organismo Paritetico ENBILAV

#### Ente Nazionale Bilaterale Lavoro

- 1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ENBILAV, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
- 2) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
- 3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
- 4) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
  - a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
  - b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
  - c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
  - d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
  - f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
  - g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
  - h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
  - i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
  - k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
  - l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
  - m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
  - n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
  - o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
  - p) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 5) L'Ente ENBILAV svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- 7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 8) L'Ente ENBILAV può essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.
- 9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
- 10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

### **Organismo Paritetico Territoriale Nazionale**

- 12) Le Parti concordano che l'ENBILAV, nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.
- 13) ENBILAV è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo Statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;
- 14) ENBILAV attua ogni utile iniziativa e in particolare:



- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

15) ENBILAV istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:

- a) Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
- b) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- c) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'ENBILAV.

### Osservatorio Nazionale

16) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.

17) A tal fine l'Osservatorio:

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

### Enti Bilaterali Territoriali

18) L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
- e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e profes-

*BM*

*AO*

- sionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
  - h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
  - i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
  - j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

## Art. 123 - Finanziamento Ente Nazionale Bilaterale Lavoro e Organismo Paritetico ENBILAV

Il contributo mensile, per ogni lavoratore di cui al punto successivo, da destinare in favore dell'ENBILAV Nazionale all'atto dell'adesione al presente CCNL, è stabilito nella misura di €8,50 (euro Otto/50) di cui €7,00 a carico del Datore di lavoro ed € 1,50 a carico del lavoratore per tutte le mensilità previste dal presente CCNL; con tale contributo, i lavoratori potranno usufruire dell'assistenza sindacale, dei servizi e delle convenzioni riservate in loro favore.

Qualora l'azienda voglia usufruire di ulteriori servizi, assistenza sindacale, consulenza convenzioni riservate in favore degli aderenti, sia a livello provinciale che territoriale potrà optare per le contribuzioni come di seguito dettagliate:

€ 16,00 di cui 1 € carico lavoratore 15,00 € carico del Datore di lavoro

€ 24,00 di cui 1 € carico lavoratore 23,00 € carico del Datore di lavoro

È previsto un contributo d'iscrizione una tantum pari ad € 10,00 per ogni lavoratore, ad eccezione per la contribuzione di € 24,00.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento di Mancata Iscrizione (E.M.I.) d'importo mensile pari ad € 30,00 (€ trenta/00) lordi, utile a tutti gli effetti per la determinazione degli istituti contrattuali indiretti e differiti;

L' E.M.I. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste nel CCNL e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le quote da destinare vanno versate in un'unica soluzione o mediante F24 con codice EBIL o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a ENBILAV all'IBAN: IT87X0200839331000107005742.

L'azienda che non aderisce a Valitalia PMI e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale ENBILAV non potrà avvalersi del presente contratto.



## Art. 124 - Assistenza Sanitaria Integrativa

### Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo Sanitario Assicurmed e Mutua MBA

- 1) Le parti hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni al fine di garantire a tutti i lavoratori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale
- 2) A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed ed alla Mutua MBA tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori cui sarà applicato il presente CCNL.

#### Fondo Assicurmed

- 3) Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato delle aziende che applicheranno il presente CCNL.
- 4) La contribuzione dovuta al Fondo Assicurmed dalle aziende aderenti è fissata in € 12,00 per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro € 10,00 a carico dell'azienda ed € 2,00 a carico del dipendente, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%;
- 5) Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo di cui al comma precedente; nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
- 6) Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo Sanitario di cui al comma 5) sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad € 10,00 da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 7) I contributi di cui ai commi 5) - (Fondo Assicurmed) - devono essere versati mediante F24 con codice "ASS1".
- 8) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.
- 9) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo.

#### Mutua MBA

- 10) Per il finanziamento della Mutua MBA è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di € 4,5 (quattro/50) a carico dell'azienda ed € 1,00 (uno/00) a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 (dodici) mensilità.
- 11) I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori ENBILAV devono essere versati in unica soluzione mediante F24 con codice EBIL o mediante bonifico bancario Iban IT87X0200839331000107005742
- 12) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico; i contributi di cui al comma 11) sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.



- 13) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad € 10,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. L'elemento distinto della retribuzione di cui al presente comma, non assorbibile, incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto; tale importo non è riproponibile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 14) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.

### **Trattamenti Integrativi**

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

## **Art. 125 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale**

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:

- Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
- Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;

Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva nel rispetto dei criteri generali della Contrattazione Collettiva Nazionale la cui valutazione è affidata all'Ente Bilaterale ENBILAV.

## **Art. 126 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale**

La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- a) validità ed ambito di applicazione del contratto
- b) relazioni sindacali
- c) diritti sindacali
- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
- e) norme comportamentali e disciplinari
- f) classificazione del personale
- g) trattamento economico
- h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- i) permessi, aspettative e congedi
- j) sicurezza sul lavoro
- k) formazione professionale
- l) divisori convenzionali per quota oraria e quota giornaliera
- m) importo del contributo dovuto da imprese e lavoratori all'Ente Bilaterale
- n) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.



## Art. 127- Contrattazione di II Livello

Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e performanti:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario; normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della Sede di Lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativa buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t) Tirocini formativi e Stage formativi.

La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.

La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali;

Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'Ente Bilaterale ENBILAV, nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.

Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'ENBILAV e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bi-



laterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

## Art. 128 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

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

### Informazione Nazionale

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale ENBILAV, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

### Informazione Territoriale/Aziendale

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c) le necessità formative;
- d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- h) l'acquisizione di elementi conoscitivi in materia di: piani industriali e/o di sviluppo e/o riorganizzativi dell'impresa o gruppo assicurativo di appartenenza, che investano la rete agenziale e distributiva.
- i) l'incidenza dei processi di cui alla lettera h) sia sull'organizzazione dell'attività degli agenti, sia sui livelli occupazionali all'interno delle agenzie interessate e sull'efficienza dei servizi che l'impresa, attraverso la rete agenziale, rende a tutto l'insieme dei soggetti (assicurati, clientela, dipendenti ed agenti stessi), interessati e coinvolti in tali servizi.
- j) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- k) il superamento delle barriere architettoniche;
- l) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- m) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.



Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa alla RSA e, in mancanza, alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL con cadenza annuale entro la fine del mese di luglio:

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel

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

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'ENBILAV, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

## Art. 129 - Diritti e Prerogative Sindacali

### Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 32 ore mensili, fruibili sia su base giornaliera che oraria, ma in misura non inferiore a due ore. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione

delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

### **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)**

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

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

Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.

Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)**

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.



Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta ed hanno la titolarità della Contrattazione nelle Imprese prive di RSA.

L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso l'ENBILAV.

### **Assemblea**

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

### **Referendum**

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

## **Art. 130 - Assistenza contrattuale funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto – Assistenza Sindacale**

### **Assistenza contrattuale**

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende.

Le imprese aderenti sono tenute a fruire dell'assistenza contrattuale fornita dalle Associazioni Datoriali che hanno sottoscritto il presente accordo. Sarà corrisposto un contributo pari all'1% della retribuzione base di ciascun lavoratore per 13 mensilità. Il versamento dovrà avvenire tramite il modello F24 utilizzando il codice di riferimento della Associazione Datoriale VALITALIA PMI oppure tramite bonifico alle coordinate IBAN: **IT03K0200839331000106970428.**

Nei titoli, capitoli e/o articoli successivi, l'espressione "Istituto" si riferisce genericamente a qualsiasi ente giuridico che usufruirà di questo contratto.

### **Assistenza Sindacale**

A titolo di assistenza sindacale garantita dalla FESICA CONFSAL viene stabilito un contributo

annuale di ammontare pari ad € 10,00 per ciascun lavoratore. Tale importo verrà trattenuto al lavoratore non iscritto alla Fesica e versato per il tramite dell'azienda mediante UNIEMENS con codice "W434".

## Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.

Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:

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

## Art. 131- Commissione Paritetica Nazionale

Presso l'Ente bilaterale ENBILAV è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da 2 rappresentanti della Fesica Confsal, 1 rappresentante della Confsal e da 3 rappresentanti di Valitalia PMI.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente
- b) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. contratti di prossimità; di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- c) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- d) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
- e) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- f) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- g) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- h) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
- i) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

1) Le parti convengono di costituire un'ulteriore commissione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotata di rispettivo regolamento:



Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro.

## Art. 132 - Preavviso attivo

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

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

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

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

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

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

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

## Art. 133 - Fondi interprofessionali

- 1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, presso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.
- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
  - un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
  - corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
  - un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
  - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

## Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali

La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.

La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese

La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:

- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa

La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e la Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

## Art. 134 - Conciliazione controversie in sede sindacale

- 1 Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010.
- 2 Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
- 3 Le controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione dell'ENBILAV In assenza di Enti Bilaterali Regionali o Provinciali o Territoriale, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione - ENBILAV Resta salva la facoltà dell'Ente Bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.
- 4 La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.



## Art. 135 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale – ENBILAV territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso ENBILAV Nazionale.

## Art. 136 - Attivazione della procedura di conciliazione

- 1 Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
- 2 A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

## Art. 137 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

## Art. 138 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

## Art. 139 - Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

## Art. 140 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione elabora un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

## Art. 141 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c..

## Art. 142 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla Commissione di Conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 138.

## Art. 143 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è sempre obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D. Lgs.n.276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere per oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione va esperito davanti alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

## Art. 144 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- 1.a il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
  - 1.b le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
  - 1.c l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
- 2 Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.



- 3 Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

## Art. 145 - Controversie collettive

- 1 Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 2 Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 138.

## Art. 146- INQUADRAMENTO

### Classificazione del personale

L'inquadramento professionale visti i cambiamenti tecnologici, organizzativi e innovativi è organizzato uniformando in un'unica classificazione operai, quadri e impiegati classificazione d'ora in poi denominata area.

La nuova classificazione tenendo conto di una visione sempre più europeista e globale del mondo del lavoro e facendo riferimento all'E.Q.F. (European Qualification Framework) prevede responsabilità in base a incarichi professionali distinti in 5 classificazioni di area:

7 area di base

6 area ad elevate attività operative junior

5 area ad elevate attività operative senior

4 area ad elevate attività Tecnico/specifiche

3 area ad elevate attività Tecnico/specifiche

2 area elevate attività Specialistiche e amministrativo/Gestionali

1 area elevate attività innovative

Quadri

### 7° AREA DI BASE

Appartengono a questo livello i dipendenti che svolgono attività a contenuto prevalentemente manuale per le quali non occorrono conoscenze professionali.

### 6° AREA

Appartengono a questo livello i dipendenti che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e lavoratori che svolgono attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione e prolungata esperienza e pratica di ufficio.

Dipendente che, in possesso di conoscenze professionali di base, svolge attività manuali di installazione e manutenzione di tipo elettrico e/o meccanico su apparati di TLC e su impianti ausiliari.

#### ADDETTO IMPIANTI TECNICI

Dipendente che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e attenendosi a procedure prestabilite, svolge attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali attività amministrative semplici, erogazione di informazioni anche tramite telefono o altro canale informativo, attività tecniche.

- UFFICIO
- INFORMAZIONI TELEFONICHE
- ATTIVITA' TECNICHE

#### 5° AREA

Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di specifiche cognizioni teorico-pratiche, nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite, svolgono attività operative di media complessità, ovvero le lavoratrici/i lavoratori che svolgono, con specifica collaborazione, attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico di media complessità,

Dipendente che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici/social/digital mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge, secondo procedure standardizzate e metodologie definite, attività di informazione di carattere generale e/o supporto commerciale alla clientela e/o attività di vendita di servizi telefonici di TLC ovvero connessione alla rete internet; svolge inoltre compiti ausiliari conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office, atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

#### ADDETTO AL CUSTOMER CARE

Dipendente che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo applicativo, svolge attività di carattere tecnico con interventi di tipo manuale per l'installazione e manutenzione di impianti e per l'attivazione di nuovi servizi, assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

#### ADDETTO AD INTERVENTI TECNICI (\*)

Dipendente che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo applicativo, svolge attività di carattere tecnico con interventi anche di tipo manuale per l'installazione e manutenzione di impianti e per l'attivazione di nuovi servizi, assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

#### ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICHE installatore impianti fonia e trasmissione dati

Dipendente che, con specifica preparazione sulle tecniche di telecomunicazioni (commutazione e/o trasmissione) presenti nell'ambito organizzativo di appartenenza, svolge attività di configurazione in rete di nuovi impianti/servizi, effettua il monitoraggio dei livelli di funzionalità della rete attraverso sistemi di supervisione e controllo, esegue prove e misure finalizzate alla diagnosi/localizzazione dei disservizi, assicurando le azioni atte alla risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate. Tali attività richiedono, per il loro espletamento, un'efficacia realizzativa basata sulla capacità di applicazione di metodologie operative anche di tipo evoluto ed innovativo, nonché la conoscenza delle interrelazioni funzionali esistenti nel l'ambito del processo operativo di appartenenza.

#### TECNICO DI SUPERVISIONE E CONTROLLO

Dipendente che, con specifica preparazione tecnico-professionale in materia amministrativo-contabile, nonché conoscenza delle normative e procedure aziendali che regolano l'attività di competenza, cura con modalità esecutive le problematiche di gestione amministrativa (contabilità generale/industriale, fatturazione fornitori, ecc.) verificando l'attendibilità e confor-

mità dei dati contabili anche attraverso contatti con enti interni e/o esterni all'azienda; assicura, inoltre, la realizzazione di tutte le operatività connesse tramite l'utilizzo anche di idonei supporti informatici.

#### ADDETTO ALLA GESTIONE AMMINISTRATIVA

#### 4° AREA

Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche. Tali attività richiedono capacità di valutazione ed elaborazione, nell'ambito di metodologie consolidate, di più elementi dell'attività di competenza e sono svolte con autonomia e responsabilità adeguate al risultato operativo atteso e conseguite anche attraverso idonei percorsi formativi. Inoltre, le lavoratrici/ i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti di cui sopra e in relazione alla specificità del ruolo ricoperto, svolgono, anche solo in via complementare, attività di coordinamento operativo e/o di supporto professionale di altri lavoratori, ovvero compiti di natura specialistica.

Dipendente che, con piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi, operando attraverso canali telefonici e/o telematici/social/digital mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge con capacità e di relazione interpersonale, attività di informazione, vendita di servizi, attività di interfaccia verso la clientela sui servizi e sulle funzioni delle reti, assistenza commerciale alla clientela attiva e potenziale; attività di interfaccia verso la rete commerciale; svolge, inoltre, compiti conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso.

#### OPERATORE DI CUSTOMER CARE

Dipendente che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti che richiedono la completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza, intervenendo con completa autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate.

#### SPECIALISTA DI INTERVENTI TECNICI (installatore impianti fonia e trasmissione dati)

Dipendente che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti di contenuto specialistico e/o di supporto professionale che richiedono la conoscenza approfondita delle tecnologie presenti nell'ambiente organizzativo d'appartenenza, esprimendo piena autonomia operativa nella gestione dei sistemi di supervisione e controllo utilizzati.

#### TECNICO SPECIALISTA DI SUPERVISIONE E CONTROLLO

Dipendente che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti che richiedono la completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano:

il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza, intervenendo con autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate.



## SPECIALISTA DI ATTIVITA' TECNICHE

Dipendente che, in relazione alla piena professionalità acquisita ed alla consolidata esperienza maturata in materia amministrativo-contabile e/o fiscale, opera con adeguato livello di competenza specialistica ed autonomia nell'ambito di un settore amministrativo, eseguendo, anche tramite l'ausilio di idonei supporti informatici, operazioni di imputazione e contabilizzazione di dati, di sistemazione e chiusura conti; ovvero effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili di clienti e/o fornitori; per quanto di competenza svolge attività relative alla gestione del credito e/o, cura gli adempimenti fiscali, eseguendo rendicontazioni con i relativi aggiornamenti, verifiche e rettifiche; elabora inoltre, ove necessario, situazioni preventive e/o consuntive del settore operativo di competenza.

## SPECIALISTA DI ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE

Dipendente che svolge attività di coordinamento e indirizzo professionale di un nucleo di addetti e/o operatori di customer care al fine di assicurare la diffusione, la condivisione e il perseguimento degli obiettivi qualitativi assegnati. Dette funzioni si esplicano attraverso la messa in atto di fasi di pianificazione e di organizzazione del lavoro, monitoraggio degli andamenti, verifica dei risultati conseguiti e supporto professionale nei confronti delle risorse affidate.

## ASSISTENTE DI CUSTOMER CARE

Dipendente che svolge attività di commercializzazione anche mediante visite presso i clienti, individuazione ed analisi delle esigenze degli stessi, svolgimento di trattative, elaborazione di preventivi, presentazione di offerte, redazione di rapporti informativi periodici, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di supporto informatico.

## ADDETTO ALLA COMMERCIALIZZAZIONE

Dipendente che, nell'ottica di analizzare e migliorare i processi di ingaggio dei clienti sui vari touch point per la creazione di valore dei prodotti e servizi offerti, si occupa della gestione delle campagne di vendita finalizzate a generare opportunità dai canali digitali per le proposizioni di prodotti e servizi.

## ADDETTO CAMPAGNE DI MARKETING (ADDETTO AL MARKETING CAMPAIGN).

### 3° AREA

Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di capacità professionali e gestionali correlate ad elevate conoscenze specialistiche, svolgono funzioni per l'espletamento delle quali è richiesta adeguata autonomia e decisionalità nei limiti dei principi, norme e procedure valide nel campo di attività in cui operano. Tali funzioni sono esercitate attraverso il coordinamento e il controllo delle diverse risorse assegnate, ovvero mediante lo svolgimento di compiti specialistici ad elevata tecnicità.

Dipendente che, seguendo le indicazioni provenienti dai propri responsabili e nell'ambito dei principi, norme e procedure valide per le attività di competenza, coordina ed indirizza operativamente le attività anche di gruppi di addetti e operatori al custom care ovvero addetti ad attività tecniche on line o on field; li gestisce operativamente sotto i profili di formazione, aggiornamento, valutazione, sviluppo e motivazione; li supporta nella loro normale attività relativamente a informazioni sui prodotti e servizi offerti, nella gestione diretta del cliente e negli strumenti informatici utilizzati. L'esercizio di tali compiti richiede un ambito di decisionalità

funzionale ai risultati qualiquantitativi attesi, un'approfondita conoscenza del processo operativo di riferimento, nonché adeguate capacità di relazione, energia realizzativa e leadership.

#### COORDINATORE DI CUSTOMER CARE/TECHNICIAN

Dipendente che, in possesso di un'elevata conoscenza del mercato di riferimento e dell'offerta di prodotti/servizi nonché di soluzioni sistemistiche complesse, gestisce il rapporto con il cliente finalizzando le azioni commerciali intraprese.

#### VENDITORE

Dipendente che, oltre a svolgere tutte le attività di "Addetto ad attività tecniche/Specialista di attività tecniche", svolge con adeguata autonomia, anche con l'apporto di particolari e personali competenze e in conseguenza a specifici percorsi formativi, interventi di attivazione e assistenza tecnica di servizi/prodotti presso cliente finale o da remoto assicurandone, con le necessarie competenze di ICT, la piena funzionalità (configurazione e riconfigurazione dei software).

#### SPECIALISTA DI ATTIVITA' TECNICHE INTEGRATE

Dipendente che, sulla base di un approfondito grado di conoscenza delle tecnologie inerenti il mondo Internet, assicura la realizzazione, l'aggiornamento e la manutenzione delle pagine e dell'albero di navigazione dei siti gestiti;

definisce, inoltre, le specifiche tecniche dei servizi su siti istituzionali e sui portali verticali, supportando e coordinando le attività di messa on line delle produzioni.

#### WEBMASTER

Dipendente che, in possesso di conoscenze approfondite degli elementi della rete di competenza, esegue le attività necessarie alla raccolta ed elaborazione dei dati di traffico, rilevando i principali indicatori di qualità della comunicazione e gestendo le procedure informatiche relative all'acquisizione dei dati di tassazione, documentazione addebiti, numerazione clienti ecc.; effettua, inoltre, la diagnosi dei malfunzionamenti relativi agli applicativi di competenza, il ripristino della funzionalità e la gestione delle relative schede inconvenienti.

#### ANALISTA DI MISURE E PROCEDURE DI TRAFFICO

Dipendente che, in relazione alla piena fungibilità professionale acquisita e alla consolidata conoscenza tecnica e dell'offerta commerciale per la clientela di riferimento, operando attraverso canali telefonici, e/o telematici/social/digital, oltre a svolgere compiutamente le attività previste quale operatore di customer care, svolge inoltre, coerentemente con il contesto organizzativo di riferimento, con significativa autonomia esecutiva e rilevante capacità di relazione interpersonale, attività di interfaccia non standardizzata di tipo personalizzato, in logica one to one, verso la clientela di fascia alta con sistemi complessi, relativa a servizi di informazione, vendita di prodotti e servizi, assistenza commerciale, assistenza tecnica e back office amministrativo. Inoltre, assicura interfaccia verso la propria rete commerciale e le attività di gestione clienti, operando in linea. Gestisce inoltre attività funzionali a quelle del front office per il completo soddisfacimento delle esigenze del cliente, alla risoluzione dei reclami e/o al perfezionamento degli adempimenti amministrativi e contribuisce alla proceduralizzazione degli eventi e delle problematiche gestite.



## OPERATORE SPECIALISTA DI CUSTOMER CARE

Dipendente che, in possesso di approfondite conoscenze delle architetture informatiche aziendali, effettua attività di analisi delle esigenze di sviluppo e manutenzione delle applicazioni software contribuendo alla stesura delle relative specifiche funzionali; svolge, inoltre, le attività di realizzazione delle applicazioni, assicurando la conformità del prodotto alle specifiche fornite, ed effettua i test e le prove di validazione e qualificazione ai fini della messa in esercizio delle applicazioni sviluppate.

## TECNICO PROGRAMMATORE

Dipendente che, in possesso di conoscenze specialistiche sugli elementi di rete di competenza (autocommutatori, apparati, reti speciali ecc.), svolge attività di progettazione esecutiva degli impianti sulla base del piano lavori definito, nel rispetto delle normative e dei criteri di progettazione; provvede alla richiesta di buoni d'ordine e monitora le attività di realizzazione secondo le tempificazioni previste ed effettuando gli opportuni controlli di qualità sui lavori effettuati.

## PROGETTISTA ESECUTIVO/REALIZZATORE DI IMPIANTI.

Dipendente che, in relazione alla piena professionalità acquisita ed alla consolidata esperienza maturata in materia amministrativo-contabile e/o fiscale opera con elevato livello di competenza specialistica ed autonomia nell'ambito di un settore amministrativo, svolge attività caratterizzate dalla gestione di elementi complessi, richiedenti un'adeguata autonomia nell'analisi delle norme, delle metodologie e delle tecnologie proprie del contesto organizzativo d'appartenenza; assicura la corretta applicazione delle norme legislative afferenti i processi amministrativi; assicura per quanto di competenza il corretto puntuale svolgimento delle attività relative alla gestione del credito e degli adempimenti fiscali individuali, inoltre, le soluzioni atte ad assicurare la qualità del risultato atteso.

## SPECIALISTA SENIOR DI ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

Dipendente che, in possesso di un adeguato livello di competenze specifiche, sulla base delle normative vigenti e delle linee guida fornitegli si occupa di gestire e di ottimizzare i processi inerenti le attività di prevenzione e di contrasto delle frodi e dei rapporti con gli organismi di pubblica sicurezza con una attività di prevenzione e di contrasto alle azioni potenzialmente pericolose e fraudolente.

## SPECIALISTA GESTIONE FRODI (FRAUD SPECIALIST)

Dipendente che, in possesso di un adeguato livello di competenze specifiche, garantisce attività di risposta alle richieste avanzate dalle Autorità Giudiziarie circa il traffico telefonico, l'anagrafica e la geolocalizzazione del soggetto sottoposto ad indagine, ne verifica la legittimità e gestisce in prima persona le estrazioni delle informazioni dai sistemi e le risposte da inviare agli organi richiedenti (intercettazioni, tabulati telefonici, anagrafiche clienti).

Si occupa inoltre della gestione operativa del processo di fatturazione legato ai servizi obbligatori offerti, interfacciandosi con le funzioni aziendali interne e con gli organi giudiziari richiedenti al fine di consentire l'incasso del relativo corrispettivo. Garantisce l'evasione di tutte le richieste inoltrate dagli organi giudiziari attraverso la gestione operativa del registro delle prestazioni obbligatorie.

#### OPERATORE/ADETTA PRESTAZIONI OBBLIGATORIE (SECURITY OPERATIONS SPECIALIST)

Dipendente che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, si occupa della definizione e disegno e gestione delle campagne di vendita digitali finalizzate a generare opportunità per le proposizioni di prodotti e servizi. Analizza, definisce e ottimizza i processi di ingaggio dei clienti sui vari touch point per la creazione di valore dei prodotti e servizi offerti, mettendo in campo modelli e tecnologie per il raggiungimento degli obiettivi.

#### SPECIALISTA CAMPAGNE DI MARKETING (MARKETING CAMPAIGN SPECIALIST)

Dipendente che protegge e difende gli asset tecnologici rispetto a minacce e vulnerabilità; indirizza la rilevazione e la gestione di incidenti di sicurezza informatica, attraverso l'attività di monitoraggio ed analisi degli eventi di sicurezza ICT e il coordinamento di attività svolte da altri attori aziendali responsabili dell'ingegnerizzazione ed esercizio di piattaforme, reti e servizi TLC/ICT. Presidia inoltre le evoluzioni delle minacce in ambito Cyber Security e contribuisce alla creazione di una cultura diffusa di sicurezza delle informazioni anche attraverso collaborazioni con altre realtà nazionali ed internazionali. Si occupa di verificare tecnicamente apparati e soluzioni dal punto di vista della Cyber Security, individuando eventuali carenze e proponendo relative azioni di rimedio, e di contribuire all'indirizzo e alla scelta delle soluzioni di sicurezza anche con attività di prototipazione e sperimentazione.

#### ANALISTA CYBER SECURITY (CYBER SECURITY ANALYST)

Dipendente che sviluppa e gestisce le soluzioni Web applicative nel mondo dei canali digitali più idonee, sotto il profilo qualitativo e di performance con riferimento alle esigenze di servizio individuate e nel rispetto dei vincoli tecnico economici presenti.

#### DIGITAL TOUCH POINT DEVELOPER

Dipendente che assicura lo sviluppo dei contenuti di self-caring e di nuove modalità di interazione digitale con i clienti, in ottica multicanale.

Analizza i comportamenti digitali dei clienti, con l'obiettivo di definire ed implementare i processi di digital caring anche adottando soluzioni tecnologiche innovative. Elabora i contenuti di assistenza via web in ottica multicanale. Supporta le funzioni competenti nella definizione di strumenti e indicatori per la rilevazione della qualità del servizio di caring sui canali digitali.

#### DIGITAL CARING

Dipendente che, disegna l'experience di prodotti e servizi, con particolare focus sulle interfacce utente (TV, web, smartphone, Tablet).

Supporta la creazione del percorso dei clienti, wireframe, l'architettura delle informazioni, i modelli di interfaccia e i progetti finali dell'interfaccia utente che sintetizzano i dati degli utenti e la ricerca.



## USER EXPERIENCE (UI-UX) DESIGNER

Dipendente che sviluppa pagine, ambienti, piattaforme web in coerenza con le ed elaborazioni grafiche e con le indicazioni generali di progetto, garantendo la massima usabilità in termini di progettazione e user experience.

## WEB PRODUCER

Dipendente che assicura lo sviluppo e l'implementazione di nuove forme comunicazionali in ambito digital. Presidia gli ambiti del social networking come medium di comunicazione, promozione e assistenza in ottica di sviluppo e lock-in della clientela.

Analizza i comportamenti dei clienti sui social network e gestisce i canali social dell'azienda.

Monitora le conversazioni in rete relativamente alle attività, ai prodotti e ai servizi dell'azienda e definisce le azioni di miglioramento conseguenti, anche attraverso il coinvolgimento delle funzioni di offerta.

Presidia le conversazioni e i feedback sui social network relativamente alle esigenze di assistenza commerciale e tecnica della clientela.

Gestisce la social crisis management.

Interpreta i risultati delle azioni svolte attraverso analisi qualitative e quantitative tramite specifici tools.

## SOCIAL MEDIA SPECIALIST

Tra i lavoratori inquadrati al 5° livello, a quelli individuati nell'ambito tassativo dei profili professionali di seguito elencati in quanto connotati da un elevato grado di specializzazione, viene riconosciuto un minimo tabellare, esclusi ex indennità di contingenza, EDR e aumenti periodici di anzianità, determinato in base al parametro 168,51, sostituito dal parametro 173,74 a far data dall'1/4/2021.

Tale riconoscimento non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti normativi ed economici stabiliti dalla contrattazione di secondo livello che continuano ad essere previsti nella misura degli altri lavoratori inquadrati al 5° livello,

Dipendente che, in possesso di un alto grado di specializzazione su reti, sistemi, servizi e apparati di telecomunicazioni, nonne e specifiche di collaudo, esercizio e gestione degli impianti, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, cura il secondo livello di intervento relativamente a guasti di rete complessi, fornendo da remoto e/o on-site supporto professionale al personale tecnico preposto all'esecuzione; partecipa al collaudo dei nuovi impianti intrattenendo anche rapporti con le aziende fornitrici ed all'aggiornamento dei software di gestione delle reti.

## ADDETTO AL SUPPORTO SPECIALISTICO

Dipendente che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche e norme di progettazione e realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge attività di progettazio-



ne esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzative, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete; avvia o provvede al provisioning infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi.

#### PROGETTISTA/REALIZZATORE DI RETE

Dipendente che, in possesso di conoscenze specialistiche di ambienti di sviluppo di piattaforme applicative, ambienti tecnologici del cliente, linguaggi, tecniche di programmazione e tool di sviluppo software e di basi dati, qualità del software e tecniche di debugging, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte realizza e manutiene sistemi software; partecipa alla definizione delle specifiche funzionali, esegue i test e monitora l'inserimento in esercizio delle applicazioni sviluppate.

#### PROGRAMMATORE ESPERTO

Dipendente che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture e sistemi ICT, esercizio delle reti informatiche, dei sistemi centralizzati di elaborazione e software di base, prodotti di gestione delle applicazioni, prodotti e procedure di Storage e trasferimento dei dati, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte, esegue le installazioni e configurazioni di prodotti Middleware nelle fasi di delivery e change dei sistemi in esercizio/collaudato; gestisce le anomalie afferenti al software Middleware ripristinandone le funzionalità; implementa le policy di sicurezza. OPERATORE ICT

Dipendente che, in possesso di elevata specializzazione e competenza sui processi, sui modelli di caring aziendali e sui diversi servizi operativi:

- coordina ed indirizza operativamente le attività di gruppi di addetti e operatori al customer care assegnati;
- supporta gli addetti/operatori nella loro attività di informazione e gestione delle esigenze del cliente, anche curando direttamente la relazione con quest'ultimo nei casi di maggiore complessità;
- controlla le attività/risorse ed i risultati del nucleo operativo di competenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei livelli di servizio attesi;
- controlla l'applicazione delle normative di riferimento;
- gestisce le ricorse del nucleo coordinato sotto i profili della costante formazione e aggiornamento, rispetto a procedure/informazioni/strumenti aziendali necessari all'espletamento dell'attività.

#### SUPERVISOR ATTIVITA' DI CARING

Dipendente che, in possesso di adeguate conoscenze di processi di business in ambito TLC, supporta l'analisi dei processi di un operatore TLC e le attività di interfaccia con il cliente finalizzate all'individuazione di possibili aree di miglioramento in funzione delle necessità del business e del mercato di riferimento, collabora alla proposizione di azioni di ridisegno e ottimizzazione in linea con principi e pratiche agile, dei processi, e alla implementazione di prodotti / soluzioni.

#### SPECIALIST DI PROCESSO JUNIOR DI OPERATORE TLC

### 2° AREA

Appartengono a questo livello i dipendenti che, in possesso di elevata e consolidata preparazione e di particolare capacità professionale e gestionale, svolgono funzioni direttive inerenti attività complesse. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa

nei limiti delle sole direttive generali loro impartite e sono esercitate attraverso la guida e il controllo di settori operativi, ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo.

Dipendente che, sulla base di ampie conoscenze professionali e nei limiti delle sole direttive generali, pianificando e sviluppando progetti relativi ad apparati complessi, anche attraverso la definizione delle specifiche di progetto in relazione ad apparati/tecnologie di fornitori esterni ed operando le necessarie valutazioni in ordine agli adeguamenti hardware/software degli impianti esistenti, assicura la progettazione, l'ingegnerizzazione, la realizzazione e/o l'ampliamento di reti voce/dati/internet, o di parti di esse e/o la definizione, la progettazione e la realizzazione di nuovi servizi voce/dati/internet.

#### SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE DI RETE/SERVIZI DI RETE

Dipendente che, in possesso del più alto grado di specializzazione su reti, sistemi, servizi, e apparati di telecomunicazioni, norme e specifiche di collaudo, esercizio e gestione degli impianti, cura la gestione di particolari eventi anomali non diagnosticati dai sistemi di gestione fornendo supporto professionale agli organismi operativi, intrattiene, per quanto di competenza, rapporti con le aziende fornitrici per il collaudo di nuovi impianti/prestazioni di rete, partecipa all'elaborazione di procedure e normative di esercizio e manutenzione degli elementi di rete di competenza.

#### ESPERTO DEL SUPPORTO SPECIALISTICO

Dipendente che, sulla base di conoscenze specialistiche riguardanti i sistemi, il software, gli strumenti utilizzati per la creazione dei contenuti presenti nelle pagine web, nell'ambito delle sole direttive generali, idea, crea, elabora i contenuti e realizza siti internet e/o pagine web, sia dal punto di vista editoriale che dal punto di vista delle interfacce grafiche.

#### PUBLISHER

Dipendente che, in possesso di elevate e consolidate conoscenze tecnologiche e del mercato di riferimento, concorre al raggiungimento degli obiettivi prefissati, effettuando in autonomia le attività necessarie ad analizzare, progettare, sviluppare e validare soluzioni informatiche tecnologicamente avanzate, per massimizzare il beneficio aziendale; svolge, inoltre, attività di supporto al cliente nella scelta di soluzioni implementative IT per poi seguirlo nelle fasi di attuazione dell'intero progetto o soluzione, anche attraverso una forte interazione con altre funzioni e attività. Interviene tempestivamente, inoltre, nel gestire e risolvere le anomalie che si possano presentare in relazione ai prodotti definiti.

#### SPECIALISTA ESPERTO DI SOLUZIONI INFORMATICHE

Dipendente che, sulla base di direttive generali, coordina importanti organismi operativi, tecnici, amministrativi, provvedendo alla programmazione, alla gestione e all'utilizzo integrato e ottimizzato delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate.

#### COORDINATORE DI SETTORI OPERATIVI

Dipendente che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, contribuisce, operando nell'ambito di specifici progetti, alla realizzazione di soluzioni innovative partecipando allo sviluppo di singole componenti o parti di esse, effettuando i test di laboratorio ed elaborando



le normative tecniche di riferimento. Fornisce inoltre contributi specifici per la partecipazione aziendale nei contesti internazionali di standardizzazione.

#### RESEARCHER

Dipendente che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, pianifica e garantisce l'implementazione e l'integrazione di software e/o di sistemi ICT; disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico; assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard; ha conoscenza degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni.

#### ICT SYSTEM ARCHITECT SPECIALIST

Dipendente che, in possesso di elevata e consolidata conoscenza specialistica su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche, nonne di progettazione, realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge le attività di progettazione esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzate, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete, per quanto di competenza; avvia o provvede al provisioning infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi. Tali attività sono esplicitate attraverso il coordinamento di risorse ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo.

#### ESPERTO DI PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI RETE

Dipendente che, in possesso di consolidate e specifiche conoscenze di processi di business in ambito TLC, analizza i processi di un operatore TLC, si interfaccia con il cliente per identificare congiuntamente le aree di miglioramento in funzione delle necessità del business e del mercato di riferimento, propone azioni di ridisegno e ottimizzazione dei processi, seguendo anche principi e pratiche agile, supporta il cliente nella scelta di prodotti / soluzioni, collabora alla definizione di specifiche funzionali e tecniche come interfaccia tra il cliente e il responsabile di progetto, effettua analisi di fattibilità, partecipa al dimensionamento / valutazione dei sistemi da realizzare.

#### SPECIALIST DI PROCESSO DI OPERATORE TLC

Dipendente che in possesso del più alto grado di specializzazione assicura, nell'ambito delle sole direttive generali, le operatività tecniche di esercizio e manutenzione, assurance, provisioning e delivery, con competenze estese a due o più ambiti tradizionali (commutazione, trasmissione, impianti e servizi, portanti fisici, prodotti business, alimentazione e condizionamento) e con capacità di effettuare interventi tecnico - operativi su infrastrutture/servizi innovativi legati alla fibra ottica.

#### TECNICO ON FIELD MULTISKILL E SERVIZI INNOVATIVI ASSURANCE & DELIVERY INTEGRATED

Dipendente che, in possesso di consolidate e specifiche conoscenze di processi di business in ambito TLC assicura la commercializzazione dei servizi e prodotti di telecomunicazioni e/o servizi e prodotti ICT e Network alle Aziende Private e/o Istituzioni Pubbliche, con l'obiettivo di massimizzare il valore della base clienti e la quota di mercato, garantendo la redditività delle soluzioni commercializzate.

## VENDITORE DIRETTO (DIRECT ACCOUNT)

Dipendente che applica modelli statistici complessi a seconda degli obiettivi definiti nel dominio di pertinenza e supporta i Data Scientist nello sviluppo dei sistemi custom e dei verticali applicativi a valle dell'analisi statistica.

## BIG DATA ANALYST

Dipendente che coordina la progettazione dell'esperienza multicanale della clientela, ponendo attenzione all'usabilità del prodotto/servizio erogato all'utente, con l'obiettivo di comprendere le esigenze del consumatore e tradurle in specifiche tecniche di prodotto, prestando attenzione alla progettazione di una user interface che ottimizzi l'esperienza dell'utente.

## CUSTOMER (O DIGITAL) EXPERIENCE MANAGER

Dipendente che individua e disegna soluzioni applicative/in ambito Digital Touch Point; fornisce supporto per le scelte architettoniche relative agli altri canali aziendali; collabora con i referenti del business per definire requisiti e piani di azione; verifica la corretta implementazione delle integrazioni di terze parti.

## DIGITAL CHANNEL ARCHITECT

Dipendente che sviluppa ed amministra le piattaforme cognitive: implementa i dialoghi definisce e mantiene i modelli linguistici nell'ambiente di esercizio (contribuendo alla gestione applicativa delle piattaforme cognitive). MACHINE LEARNING

Dipendente che assicura la pianificazione e il coordinamento delle risorse necessarie per la realizzazione del progetto, ne organizza il team, gestisce le relazioni e cura la definizione e il coordinamento dell'assegnazione di responsabilità sui task di progetto; ne verifica lo stato di avanzamento in relazione agli aspetti tecnico/economici, individuando le eventuali criticità e attuando le relative azioni correttive. Produce la reportistica di avanzamento del progetto, ne presidia il rilascio e ne verifica l'efficacia.

## PROJECT MANAGER

Dipendente che supporta le risorse nell'adozione di principi Agile e delle pratiche più adatte al proprio contesto. Tramite l'uso di metriche e pratiche come retrospettive promuove principi di miglioramento continuo. Supporta le risorse cui è assegnata la gestione e il coordinamento nell'adozione dei principi Agile,

## AGILE PRACTITIONER

Dipendente che definisce le iniziative prioritarie in ambito analitico, predittivo di simulazione e ottimizzazione, gestisce il portfolio di modelli in produzione, le attività e gli artefatti cross-funzionali, collabora in ambito Machine Learning/Artificial Intelligence alla definizione dei modelli e degli sviluppi da applicare sulle diverse piattaforme.

## DATA INTELLIGENCE

Dipendente che progetta funzionalmente e implementa tecnicamente le dashboard utente identificando e proponendo gli elementi di ottimizzazione in ottica di miglioramento incrementale degli artefatti. Collabora con Data Engineering nella progettazione delle pipeline informative.

## BIG DATA VISUALIZATION

Dipendente che garantisce le attività di mining, di modellazione, interpretazione, fusione ed estrazione delle informazioni a partire da grandi insiemi di dati: identifica, raccoglie, prepara, valida, analizza, interpreta dati inerenti a diverse attività dell'organizzazione per estrarne informazioni, anche tramite lo sviluppo di modelli predittivi per generare sistemi organizzati di conoscenza avanzati.

## BIG DATA SCIENTIST

Dipendente che elabora, disegna e gestisce l'experience di prodotti e servizi, con particolare focus sulle interfacce utente (TV, web, smartphone, Tablet).

Sviluppa la creazione del percorso dei clienti, i wireframe, l'architettura delle informazioni, i modelli di interfaccia e i progetti finali dell'interfaccia utente che sintetizzano i dati degli utenti e la ricerca.

## USER EXPERIENCE (UI-UX) DESIGNER SENIOR

Dipendente che, sulla base di elevate conoscenze dei sistemi di cloud computing architecture e delle soluzioni IT più rilevanti, progettare e costruire ambienti cloud scalabili e resilienti, che si adattino il più possibile alle esigenze di business, individua e valuta i cloud provider più adatti alle esigenze dell'azienda; possiede una buona comprensione del back-end e delle sue risorse a basso livello (reti, Storage, hypervisor, ecc.) per garantire la sicurezza delle soluzioni cloud adottate.

## CLOUD ARCHITECT

Dipendente che, sulla base delle conoscenze dei sistemi di cloud computing e delle soluzioni IT più rilevanti, disegna, implementa e gestisce soluzioni sul cloud attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi per la gestione delle architetture e delle configurazioni; supporta le attività di progettazione e l'implementazione delle soluzioni tecniche e assicura l'automazione dei processi di gestione e di provisioning delle infrastrutture.

## CLOUD ENGINEER

### 1° AREA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive inerenti la realizzazione di risultati produttivi complessi che richiedono autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, nonché la responsabilizzazione primaria sui risultati attesi. Tali funzioni sono esercitate attraverso la conduzione e il controllo di rilevanti unità organizzative, ovvero fornendo contributi professionali a carattere progettuale-innovativo di particolare complessità ed alta specializzazione.

Dipendente che, in possesso di una approfondita conoscenza del mercato di riferimento, cura l'ideazione di nuovi prodotti/servizi, identificando, con le opportune analisi economiche di redditività, le relative potenzialità di vendita; determina il posizionamento del prodotto/servizio sul mercato di riferimento definendone le modalità di lancio, comunicazione e pricing; gestisce il posizionamento del prodotto/servizio anche nelle fasi successive al lancio.

PRODUCT MANAGER

Dipendente che, sulla base di approfondite conoscenze degli scenari e delle dinamiche di mercato Internet, assicura l'ideazione e la programmazione delle iniziative pubblicitarie su web al fine di sviluppare revenues da web advertising; definisce i modelli di pricing, gestendo i rapporti con i clienti del web advertising e con le concessionarie pubblicitarie monitorando l'andamento delle attività, promuovendo gli eventuali interventi correttivi, attivando, inoltre, le opportune procedure e attività per la visibilità delle pagine pubblicate.

#### WEB ADVERTISING

Dipendente che, operando sulla base di obiettivi, svolge funzioni di coordinamento di strutture operative di particolare complessità comprendenti anche più settori operativi. Tali funzioni si esplicano nella conduzione e gestione di risorse umane, tecniche ed organizzative caratterizzate da significative eterogeneità e complessità nell'ambito aziendale di appartenenza.

#### COORDINATORE DI SETTORI OPERATIVI COMPLESSI

Dipendente che, sulla base di elevate conoscenze sulle evoluzioni tecnologiche e di mercato in campo IT, pianifica e garantisce l'implementazione e l'integrazione di software e/o di sistemi ICT; disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico; assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard; ha conoscenza degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni anche rappresentando un punto di riferimento professionale per gli sviluppatori e gli esperti tecnici. Effettua, inoltre scouting tecnologici e propone nuove soluzioni.

#### ICT SYSTEM ARCHITECT SENIOR

Dipendente che assicura in piena autonomia - per l'elevato grado di specializzazione raggiunto e grazie in relazione alla profonda conoscenza del mercato di riferimento e dell'offerta di prodotti/servizi nonché di soluzioni sistemiche complesse - il presidio del portafoglio clienti di competenza con l'obiettivo di guidarli nel percorso di sviluppo della propria infrastruttura di servizi.

#### ACCOUNT DI VENDITA

Dipendente che, sulla base di approfondite conoscenze specialistiche e professionali in ambito innovation e digital e di una conoscenza di tutti i principali processi di gestione dei Clienti, su diversi canali digitali e tradizionali definisce e propone al Committente dell'outsourcer strategie, processi e adozioni di tecnologie volte a garantire il miglioramento dei KPI di business in un contesto di trasformazione digitale, definisce e propone l'adozione e lo sviluppo di nuove metodologie per favorire il cambiamento culturale digitale in tutte le Linee of Business. Abilitatore che effettua analisi e valutazione dei risultati, gestisce tutti i progetti anche in termini di budget focalizzati alla gestione dei clienti.



## CUSTOMER INNOVATION MANAGER

Dipendente che progetta, implementa e gestisce pipeline di dati altamente scalabili che elaborino informazioni multi-strutturate su larga scala garantendo set di dati ottimizzati. Esplora opportunità di arricchimento del patrimonio informativo aziendale valutando l'acquisizione di dati esterni (open e/o proprietari).

## DATA ENGINEER

Dipendente che, sulla base di competenze tecniche avanzate ed elevata capacità di analisi, assicura la gestione di dati complessi, di grandi dimensioni e non strutturati con lo scopo di estrapolare pattern significativi, comprende la varietà dei dati trattati (strutturati e destrutturati) e analizza la situazione in essere per definire modelli e sistemi per gestire questa eterogeneità, fornisce informazioni e specifiche operative per gestire la governance delle informazioni e la sicurezza associata ai sistemi utilizzati.

## BIG DATA ARCHITECT

Dipendente, esprimendo un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono, con carattere di continuità, attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e attuazione degli obiettivi d'impresa. Tali funzioni sono esercitate con il più alto grado di autonomia, capacità propositiva e responsabilizzazione diretta ed esplicitate attraverso il coordinamento di unità organizzative complesse e/o di strutture professionali, ovvero fornendo contributi specialistici della massima complessità e rilevanza.

A tali lavoratrici/tori è attribuita la qualifica di "Quadro " di cui alla legge 3/5/1985 n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo capitolo C).

Dipendente che assume, nei diversi ambienti organizzativi, responsabilità dirette nel governo e nella gestione integrata ed ottimizzata delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate, in contesti contraddistinti da elevata eterogeneità e rilevante complessità. È altresì propria di detto profilo la conduzione di relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni nonché la piena conoscenza delle politiche di sviluppo aziendale.

## RESPONSABILE DI STRUTTURA

Dipendente che, per l'elevato grado di specializzazione raggiunto, è preposto alla definizione di importanti progetti relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto di altre funzioni aziendali, la fattibilità tecnica ed economica e garantendo l'impostazione, la sperimentazione e la realizzazione dei progetti stessi. È altresì proprio del profilo lo svolgimento di attività di consulenza integrata nei confronti delle altre strutture aziendali.

## PROFESSIONAL DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE ED ESPERIENZA

### C) QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13/5/1985 n. 190 e della legge 2/4/1986 n. 106, si concorda quanto segue:

Le aziende provvederanno a garantire il personale cui è attribuita la qualifica di "quadro", anche attraverso l'eventuale stipula di apposita polizza assicurativa, in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave. Nei confronti di detto personale verrà riconosciuta, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva in caso



di procedimenti civili e penali per motivi non dipendenti da dolo o colpa grave e relativi a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite.

È riconosciuta ai quadri, previa specifica e preventiva autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti all'attività svolta.

In relazione alle loro esigenze, le aziende promuoveranno la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

In relazione alla rilevanza delle funzioni attribuite ai quadri ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi d'impresa, le aziende promuoveranno momenti informativi anche attraverso strumenti idonei a fornire agli interessati gli elementi necessari per il più adeguato svolgimento delle loro funzioni.

Ai quadri viene corrisposta una indennità di funzione dell'importo di Euro100,00 mensili lordi.

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente contratto si è data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13/5/1985, n.190.



# TABELLE

Allegato A

## Retribuzioni Base

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata
Quadri	€ 2550,00
Primo livello	€ 2480,00
Secondo livello	€ 2000,00
Terzo livello	€ 1890,00
Quarto livello	€ 1760,00
Quinto livello	€ 1630,00
Sesto livello	€ 1500,00
Settimo livello	€ 1400,00

## Retribuzioni INSERIMENTO

Inquadramento retributivo	1° SEMESTRE -10%	2 SEMESTRE -7.5%	3 SEMESTRE -5%	4 SEMESTRE -2.5%
Secondo livello	1.800,00	1.850,00	1.900,00	1.950,00
Terzo livello	1.701,00	1.748,25	1.795,5	1.842,75
Quarto livello	1.584,00	1.628,00	1.672,00	1.716,00
Quinto livello	1.467,00	1.507,75	1.548,5	1.589,25
Sesto livello	1.350,00	1.387,50	1.425,00	1.462.50

## Retribuzioni START-UP

Inquadramento retributivo	1° SEMESTRE -8%	2 SEMESTRE -4%
Quadri	2.346,60	2.448,00
Primo livello	2.281,60	2.380,80
Secondo livello	1.840,00	1.920,00
Terzo livello	1.738,80	1.814,40
Quarto livello	1.619,20	1.689,60
Quinto livello	1.499,60	1.564,80
Sesto livello	1.380,00	1.440,00
Settimo livello	1.288,00	1.344,00

BM

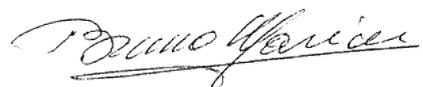
AS

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per Lavoratori Addetti alle Telecomunicazioni

# CCNL

© Copyright 2024 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Antonio'.A stylized handwritten signature in blue ink.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Domenico'.A stylized handwritten signature in blue ink.