

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE SOCIALI E LORO CONSORZI

1° dicembre 2025 - 30 novembre 2028

Roma, 25/11/2025

RINNOVO

Tra

UNCI - Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Andrea Amico

AiFOS - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro rappresentata dal Presidente Paolo Carminati

ASSOESERCENTI - Associazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Salvatore Politino

CONFIMPRESEITALIA - Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Guido D'Amico, dalla Segretaria Generale Antonella Gobbo e dai membri della Giunta Confederale Fulvio Barion, Paola Carnevale, Giovanni Felice, Antonio Ianniello, Pietro Monaco, Piazzolla Gianfranco, Cettina Scaffidi, Emanuela Paola Vitali

ITALPMI – Federazione delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Sandro Vestita e dal Direttore Generale Italia Speranza

UCI - Unione Coltivatori Italiani rappresentata dal Presidente Mario Serpillo e da Giovanni Malinconico

VALITALIA PMI - rappresentata dal Presidente Roberto Plini e dai Vicepresidenti Marco Auricchio e Miriana Plini

E

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

The image contains eight handwritten signatures arranged in two rows. The top row includes: a signature of a name ending in 'Amico', a signature of 'Antonella Gobbo', a signature of 'Guido D'Amico', a signature of 'Sandro Vestita', a signature of 'Roberto Plini', and a signature of 'Bruno Mariani'. The bottom row includes: a signature of 'Andrea Amico', a signature of 'Fulvio Barion', a signature of 'Salvatore Politino', a signature of 'Pietro Monaco', a signature of 'Marco Auricchio', and a signature of 'Miriana Plini'. There are also some smaller, less distinct signatures and initials at the bottom.

INDICE

REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
- Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati
- Art. 14 Pari opportunità
- Art. 15 Inquadramento Persone Svantaggiate

TITOLO II

I CONTRATTI DI LAVORO

- Art. 16 Assunzione e documentazione
- Art. 17 Lavoro a tempo parziale o Part-time
- Art. 18 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 19 Percentuali complessive di ammissibilità
- Art. 20 Lavoratori studenti
- Art. 21 Lavoro somministrato
- Art. 22 Lavoro intermittente
- Art. 23 Collaborazioni
- Art. 24 Apprendistato
- Art. 25 Tirocinio (Stage)
- Art. 26 Contratto PAL di nuovo ingresso
- Art. 27 Assunzione

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 28 Periodo di Prova
- Art. 29 Preavviso di licenziamento e dimissioni
- Art. 30 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità
- Art. 31 Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato
- Art. 32 Orario ordinario di lavoro multip periodale

Art. 33 Banca Ore
Art. 34 Banca ore Formazione
Art. 35 Disciplina delle mansioni e mutamento - Jolly
Art. 36 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 37 Personale non soggetto a limitazione d'orario
Art. 38 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale
Art. 39 Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura
Art. 40 Pronta reperibilità-reperibilità e sospensione
Art. 41 Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni
Art. 42 Festività, domeniche e 4 Novembre
Art. 43 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti
Art. 44 Permessi studio retribuiti

Articolo 44-bis-Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche

Art. 45 Congedo di maternità/paternità
Art. 46 Congedo Parentale
Art. 47 Congedo nonni lavoratori – non retribuito
Art. 48 Congedo Matrimoniale e/o Unione Civile (retribuito)
Art. 49 Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità
Art. 50 Ferie
Art. 51 Banca Ferie Solidali
Art. 52 Permessi per assistenza e Congedo per malattia figli
Art. 53 Congedo per donne vittime di violenza
Art. 54 Congedi (non retribuiti)
Art. 55 Congedi per formazione
Art. 56 Tossicodipendenza ed etilismo
Art. 57 Ritiro della patente di guida
Art. 58 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)
Art. 59 Trasferimento
Art. 60 Trasferta
Art. 61 Trasfertismo
Art. 62 Distacco
Art. 63 Malattia e Infortunio non sul lavoro
Art. 64 Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 65 Lavoratori affetti da tubercolosi
Art. 66 Aspettativa per motivi personali (non retribuita)
Art. 67 Infortunio sul lavoro
Art. 68 Divise, camici
Art. 69 Assistenza legale
Art. 70 Divieto di concorrenza
Art. 71 Risarcimento danni
Art. 72 Codice disciplinare
Art. 73 Dimissioni per fatti concludenti
Art. 74 Interruzione del Rapporto Sociale-Espulsione o Recesso del Socio.
Art. 75 Preavviso
Art. 76 Preavviso attivo

TITOLO IV

LE RETRIBUZIONI

Art. 77 Retribuzioni

Art. 78 Assorbimenti

Art. 79 Trattamento personale di vendita a provvigione

Art. 80 Mensilità Supplementari

Art. 81 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga

Art. 82 Trattamento di fine rapporto

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 83 Salute e Sicurezza sul lavoro

Art. 84 Sistemi di videosorveglianza aziendale

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Art. 85 Classificazione del Personale

Art. 86 Classificazione del personale addetto AI

Art. 87 Paga nazionale- Tabelle retributive

Art. 88 Scatti di anzianità

Art. 89 Altre Indennità




4

REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

Le Parti, nel definire la disciplina del presente Contratto, richiamano espressamente le disposizioni della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché la Legge 14 febbraio 2003, n. 30, il D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e il D.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

In conformità all'art. 6 della Legge n. 142/2001, le Cooperative sono tenute all'adozione di un apposito Regolamento Interno, approvato dall'Assemblea dei soci, che disciplini le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e richiami i contratti collettivi applicabili.

Il suddetto Regolamento dovrà esplicitare che, per i soci lavoratori con tipologie contrattuali diverse dal lavoro subordinato (così come ammesse dall'art. 1 della Legge n. 142/2001), il trattamento economico sarà parametrato ai minimi tabellari previsti dal presente CCNL, garantendo il principio di equità retributiva. Resta inteso che tutte le fattispecie di lavoro, tipiche ed atipiche, instaurate con i soci lavoratori ai sensi della normativa vigente, rientrano nella sfera di applicazione e tutela del presente articolo, fatte salve le specificità proprie di ciascuna tipologia contrattuale.

Il presente CCNL riconosce la peculiarità della figura del socio lavoratore, caratterizzata dalla coesistenza di due distinti rapporti giuridici:

il rapporto associativo (mutualistico): attraverso il quale il socio partecipa alla gestione e al rischio d'impresa.

Il rapporto di lavoro (ulteriore): attraverso il quale il socio contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali mediante la propria prestazione professionale.

L'adesione alla Cooperativa conferisce al socio lavoratore uno status che comporta specifici diritti e doveri, tra cui:
-il diritto/dovere di partecipare, attraverso gli organi sociali, alla formazione della volontà della Cooperativa e alla disponibilità dei mezzi di produzione.

-La partecipazione all'elaborazione dei programmi produttivi e di sviluppo, nonché al rischio d'impresa e ai relativi risultati economici.

-L'obbligo di contribuire alla formazione del capitale sociale mediante la sottoscrizione delle quote o azioni previste dallo Statuto.

-L'impegno a mettere a disposizione la propria capacità professionale in conformità con le esigenze aziendali e le pattuizioni contrattuali.

L'adesione alla cooperativa pone il socio-lavoratore (socia-lavoratrice e socio-lavoratore) in una posizione che prevede:

- Il diritto/dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione.
- La partecipazione all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda.
- La partecipazione al rischio di impresa, ai risultati economici e alle decisioni conseguenti.
- L'obbligo di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale.
- La messa a disposizione del proprio lavoro e delle proprie capacità professionali.

Per quanto attiene al trattamento economico e normativo complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci lavoratori delle cooperative, si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali.

Mentre la Legge n. 142/2001 definisce che il rapporto di lavoro si instaura con l'adozione di un apposito Regolamento interno (approvato a maggioranza qualificata dei soci), il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti e soci lavoratori, pur richiamando la supremazia delle prerogative statutarie e delle delibere assembleari per gli aspetti mutualistici/sociali.



CAMPO DI APPLICAZIONE

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macrosettori a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutti i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, secondo il dettato della Legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle imprese sociali, così come normate dal decreto legislativo del 3 luglio 2017 n. 112, che:

- a) svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto sanitario, sociosanitario assistenziale educativo ed attività connesse;
- b) svolgono interventi, gestiscono servizi del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino a sei anni, nel rispetto dei contenuti della normativa vigente;
- c) hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali persone al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- d) svolgono attività diverse di tipo artigianale, industriale, agricolo, commerciale e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Per le attività elencate al punto d) o per quelle, comunque, riconducibili a quanto previsto dal comma b, Articolo1, legge n. 381/91, le cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, fatta salva la possibilità di utilizzo degli istituti di cui all'articolo 15 del CCNL possono applicare in alternativa il CCNL di riferimento del settore dell'attività svolta, previa verifica aziendale.

L'ambito di applicazione è pertanto riconducibile a titolo esemplificativo alle seguenti attività:

- servizi del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino a sei anni comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- servizi educativi e di integrazione/inclusione scolastica;
- centri di accoglienza integrazione sociale;
- comunità alloggio per persone disabili;
- centri diurni e di accoglienza per persone disabili;
- SAD e ADI;
- centri diurni per anziani ed anziane;
- gestione di strutture protette;
- centri antiviolenza-aiuto per donne e minori vittime di violenza;
- attività di inserimento lavorativo realizzate attraverso la gestione di attività produttive diverse, di cui alla precedente lettera d), finalizzate all'impiego di persone svantaggiate;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi – residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti;
- gestione di servizi socio-sanitari e socio-assistenziali, in funzione del progetto individuale, per qualsiasi categoria di utenti.

In relazione ai servizi sanitari, le attività sono segnatamente riconducibili a:

- servizi ambulatoriali, territoriali, diurni e residenziali di neuropsichiatria infantile;
- servizi ambulatoriali, territoriali, diurni e residenziali sulla salute mentale, psichiatria, dipendenze patologiche;
- servizi di assistenza domiciliare integrata.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia-lavoratrice e il socio-lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico e normativo complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Le parti si impegnano a recepire all'interno del presente CCNL quanto eventuali innovazioni normative o accordi dovessero stabilire in materia

DECORRENZA E DURATA

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 1° dicembre 2025 con scadenza al 30 novembre 2028 sia per la parte economica che normativa.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA ED INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) 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 di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.
- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano all'ente bilaterale l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve ad esaurimento le eventuali condizioni di miglior favore in atto. A tal fine in sede di confronto aziendale verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente CCNL.

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - 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.

Articolo 2 - 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) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

Articolo 3 - 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

- I) 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, 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'Ente e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

Articolo 4 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

Le parti ritengono che l'informazione e la consultazione attraverso la condivisione/comunicazione delle informazioni abbia 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, 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.

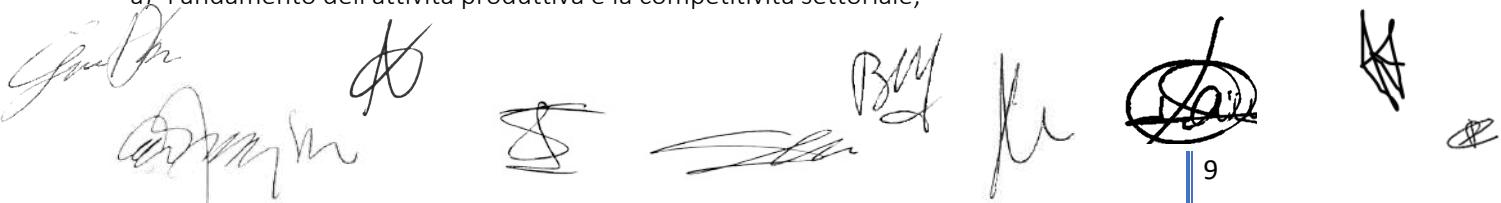
Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

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) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- j) il superamento delle barriere architettoniche;
- k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
- m) il piano per la formazione non obbligatoria per legge, dell'impresa;
- n) progetti correlati all'introduzione, gestione e controllo dell'Intelligenza artificiale e dei meccanismi o programmi ad essa correlabili;

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'Ente Bilaterale, 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.

Articolo 5 - 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'Articolo 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'Articolo 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 Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende di cui alla lettera C. 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. 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'Articolo 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, 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, possono essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le RSA, nello svolgimento delle funzioni a lui demandate, sono tenute ad informare l'RST nei casi di sottoscrizione di accordi aziendali e di e delle informative di cui negli articoli precedenti.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Articolo 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 disgiuntivamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

- 1) 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.
- 2) Nelle imprese in cui sono presenti le RSA, tutti gli accordi aziendali, le informazioni e le informative ad esse pervenute, sono condivise con le RST.
- 3) 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'Ente.

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.

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

- 4) 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.

Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.

La suddetta quota è 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.

Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:

- Per le Associazioni Datoriali, un contributo di ammontare pari all' 1,5% della paga base conglobata mensile per ciascun lavoratore, versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice previsto dalle confederazioni datoriali firmatarie del presente CCNL, come di seguito specificato:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	CODICE UNIEMENS
AIFOS	W434
ASSOESERCENTI	W434
CONFIMPRESE ITALIA	W330
UCI	W434
UNCI	W550 - IT10T0503616702CC4870021287
VALITALIA PMI	W480

- Per FESICA CONFSAL, un contributo annuale di ammontare pari a 0,5% della paga base conglobata mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore, e verrà versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice "W434".

Articolo 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, 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.

L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.

L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei compatti 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) 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;
 - f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
 - g) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
 - h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - j) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - k) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
 - n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - o) 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.

L'Ente 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.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la cognizione 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.

L'Ente 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.

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.

Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

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

Le Parti concordano che gli Enti, nella qualità di Organismo Paritetico e/o gli Organismi Paritetici delle Parti firmatarie il presente CCNL costituiscono 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.

L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui compatti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supporta 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.

L'Ente istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:

- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'Articolo 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
- Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Ente.

Osservatorio Nazionale

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.

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

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 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 professionale 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.

Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare all'Ente scelto è per 12 mensilità ed è stabilito nella misura indicata nella tabella di seguito, nella stessa è indicata la quota a carico del datore e la quota parte a carico del lavoratore, tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

Le prestazioni previste dal sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni. L'Impresa che ometta il versamento delle quote di finanziamento dell'Ente è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, non assorbibile, viene corrisposto per 13 mensilità ed incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto.

Le quote vanno versate mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente; le quote riscosse dall'Ente Bilaterale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale.

L'Ente potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

Tabella Enti Bilaterali di riferimento



Si specificano di seguito gli Enti di riferimento per confederazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L.:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	ENTI	CODICE F24 E IBAN	DATORI	LAVORATORI
Ai.F.O.S.	O.BI.N.A.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ASSOESERCENTI	E.Bi. P.S.	EBIL	7,00 €	1,50 €
CONFIMPRESE ITALIA	E.B.I.L.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ITALPMI	E.B.I.NA.L.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
UNCI	F.U.E.B.	FUEB	7,00 €	1,50 €
VALITALIA PMI	E.N.Bi.LAV.	IT24	7,50 €	1,00 €

Commissioni Paritetiche

Le Parti convengono che sarà costituita una Commissione Paritetica di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, per ognuno degli Enti Bilaterali individuati nel presente CCNL; ogni Commissione avrà sede presso l'Ente Bilaterale di riferimento. La Commissione è composta pariteticamente da 1 o più componenti tra le organizzazioni che hanno costituito l'Ente di riferimento.

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'Articolo 8 della legge n. 148/2011 e ss.mm.ii.;
- 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 ss.mm.ii. 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.

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;

Articolo 7 - Composizione delle controversie individuali e collettive

Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale.

Il tentativo di conciliazione 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 Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, anche in modalità telematica.

L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dal Codice di procedura civile possono essere svolti in modalità telematica ossia il procedimento di conciliazione potrà svolgersi in video conferenza, mediante collegamenti audiovisivi ed i verbali conclusivi dovranno essere sottoscritti con firma qualificata/digitale delle parti.

Articolo 8 - Fondo Formazione Continua professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e ss.mm.ii., 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 ai Fondi interprofessionali indicati dalle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL chiedendo informazioni all'Ente Bilaterale di riferimento.

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.

Articolo 9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale

Previdenza Complementare

È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1,50 % degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Assistenza Sanitaria Integrativa

A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti ad OB Italia Salute tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.

Possono essere iscritti anche i titolari di imprese che applicano il CCNL.

Per il finanziamento ad OB Italia Salute è dovuto un contributo mensile pari a 15 euro per ciascun lavoratore di cui 13 euro a carico dell'azienda e 2 euro a carico del lavoratore, per 12 (dodici) mensilità.

I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale, devono essere versati in unica soluzione mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente.

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 4) sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad €40,00 (quaranta/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 riproporzionale in caso di rapporto di lavoro part time.

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.

Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento di OB Italia Salute.

Trattamenti Integrativi

Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito.

Welfare Aziendale

Le Parti sottoscritte il presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale.

L'utilizzo della piattaforma convenzionata con l'Ente Bilaterale, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti all'Ente da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale.

Articolo 10 - 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 Polite 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 l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Articolo 11 - Attività Stagionali

Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.

Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;

In ogni caso, tali periodi non possono superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare;

Alla contrattazione di II Livello è demandata l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità.

Altresì, le parti riconoscono la necessità delle imprese che operano in determinate località a prevalente vocazione turistica, individuate dalle Organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo, di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 Ottobre 1963, n. 1525 e come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Pertanto, le parti concordano che i contratti tempo determinato conclusi per le predette necessità siano riconducibili a ragioni di stagionalità e quindi esclusi dalle limitazioni quantitative ex Dlgs 81/2015.

Il lavoratore assunto con contratto 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, ferma restando l'identità di mansioni.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 12 - Appalti

Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrice di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;

La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati

Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti inquadrati al 1° Livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi.

Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai

rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:

- Nome e Cognome
- Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
- Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
- Anzianità nell'appalto
- Ultimi tre cedolini paga
- situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
- prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
- Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
- Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
- Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della Legge n.68/1999
- Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente
- Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;

l'Impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;

Nei casi di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;

Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare 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;

Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'Impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'Impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'Articolo31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;

il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;

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 a svolgere le attività oggetto del contratto;



Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 13 - 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.

Articolo 14 -Pari Opportunità

Le Parti considerano della massima importanza promuovere e favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere, alla crescita e la qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano a adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità:

- facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;
- favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
- definire iniziative a carattere formativo ed informativo, volte a prevenire, contrastare e combattere comportamenti discriminatori e violenti, nell'ottica di incentivare relazioni umane ed interpersonali sane ed ispirate ai principi di equità e rispetto reciproco;
- migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne.

Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative.

Per dare piena attuazione alle azioni su indicate ed alle previsioni contenute nel D.Lgs. 198/2006 e nella Legge 162/2021, le parti si riservano la facoltà di costituire a livello nazionale il Comitato di Garanzia per le pari opportunità contro ogni forma di discriminazione. Lo stesso sarà composto da componenti rappresentativi di ognuna delle parti firmatarie il presente contratto e resteranno in carica quattro anni.

Le risorse per il suo funzionamento saranno reperite prioritariamente secondo quanto previsto e disciplinato dall'Articolo 44 del D.lgs. 198/2006 e sue ss.mm.ii..

Articolo 15-Inquadramento Persone Svantaggiate

Premesso che per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'Articolo 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381 "Disciplina delle Cooperative Sociali", gli istituti di cui al presente Contratto sono applicabili, previa verifica tra le Parti a livello territoriale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa. Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento. La Commissione paritetica di cui all'articolo Commissioni e Osservatori, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- di assistenza alla persona e alla famiglia;
- di trasporto;
- di formazione;
- di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;
- di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.

Alle persone svantaggiate viene riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.

La Commissione paritetica in raccordo con la Commissione circoscrizionale per l'impiego e i servizi dell'asl, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psicofisiche attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dalla impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento. Lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti sia presso gli EL sia a livello aziendale, la corretta attuazione, da parte delle cooperative, dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:

- Convenzioni con enti locali asl ed eventuali organismi associativi per borse di lavoro o assunzione del carico degli oneri sociali, anche in presenza di contratti di formazione e lavoro
- contratti a tempo determinato
- contratti part-time anche verticale per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative e contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;
- salari di primo ingresso per periodi definibili sino a tre anni.

Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo. Ampio a verificare l'eventuale grado di idoneità al lavoro delle persone stesse può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la pubblica amministrazione. I progetti di cui i comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata. Accoglienza e strutture residenziali, inserimento è stage formativi in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa, il coinvolgimento di operatori e operatrici ed istituzioni interessate. Al termine di tali progetti e in presenza di possibili evoluzioni positive, possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.

Laddove, a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo, non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano quindi gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la

cooperativa propone ai comitati misti paritetici dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.

Le parti potranno richiedere alla Commissione paritetica la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti 1 e 2, in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psicofisiche delle persone svantaggiate.

Qualora la Commissione paritetica non sia stata istituita, le imprese sociali si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle OO. SS. territoriali firmatarie del presente contratto.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono posizioni economiche secondo le tabelle economiche di cui all'articolo 88 del presente CCNL.

L'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori nei livelli previsti dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale della lavoratrice e del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.

TITOLO II I CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 16-Assunzione e Documentazione

L'assunzione del personale è effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione deve risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia alla lavoratrice e al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ovvero:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello, la posizione economica e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:

- a) dati di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'Articolo 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'Articolo 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'Articolo 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.



La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i...

Articolo 17- Lavoro a tempo parziale o Part-time

In relazione con quanto previsto dall'Articolo 1 del D.lgs. 81/2015, che prevede quale forma comune di rapporto di Lavoro il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è consentito il contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'Articolo 19 del D.lgs. 81/2015 e ss.mm. ii, nel rispetto delle successive norme contrattuali, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal testo di Legge.

Apposizione del termine, durata massima, causali

Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'Articolo 19 c. 2 del D.Lgs. 81/2015.

In relazione alla categoria dei lavoratori svantaggiati di cui all'Articolo 4 della Legge 8.11.91 n. 381, il cui progetto personalizzato, di cui all'articolo 2 del presente CCNL, preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, il termine di 24 mesi di cui all'Articolo 19 c. 2 del D.Lgs. 81/2015 è elevato a 40 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 lavoro a tempo determinato.

3)In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'Articolo1 del presente contratto, apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 19, comma 1 del D. Lgs.81/2015 è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa e al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- b) per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'Articolo1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre istituzioni pubbliche o private;
- d) per l'effettuazione di nuove attività sociosanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica. assistenziale, nonché promozionale non ordinarie in collaborazione con ASL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti di durata predefinita fino alla strutturazione definitiva delle attività stesse;
- e) per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla cooperativa;

in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

g) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'Articolo 1 L.381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

Clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al punto 1) primo paragrafo, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'articolo 21 comma 1 del D.lgs. 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

L'impresa cooperativa fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS., congiuntamente alle RSU, o in mancanza alle RSA o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La percentuale di stabilizzazione di cui al primo comma del presente punto si calcola con riferimento ai soli rapporti di lavoro a tempo determinato eccedenti la durata di 24 mesi stipulati, prorogati o rinnovati dopo il 21-5-2019.

Numeri massimi di lavoratori a tempo determinato

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'Articolo 23 D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1º gennaio dell'anno di assunzione.

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

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'Articolo 9 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (di cui al punto 4 del presente articolo);
- c) per lo svolgimento di attività stagionali;
- d) con i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- e) per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo "b" di cui all'Articolo 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro, di cui all'articolo 15 del presente CCNL.

Apposizione del termine per ragioni sostitutive

Oltre a quanto previsto dal punto 1) del presente articolo è inoltre consentito il ricorso al contratto a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere sostitutivo, ovvero in sostituzione di lavoratori assenti, a titolo esemplificativo, per malattia, maternità, infortunio, congedi, aspettative in genere, concessione di lavoro a tempo parziale a termine, e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se assenti soltanto per una parte dell'orario di lavoro.

È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessita pertanto di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

Apposizione del termine per lo svolgimento di attività stagionali

Il D. Lgs 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, nella consapevolezza che la stessa sia la sede propria per favorire quegli elementi di flessibilità organizzativa necessari alla gestione della ciclicità delle attività.

Si intendono stagionali, oltre a quelle definite nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promozionali pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli articoli 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lettera c), del Dlgs. 81/2015.

Si riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo carattere di stagionalità alle attività legate ai seguenti servizi:

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali, come indicato al punto 3), non sono soggetti ai limiti di cui agli artt. 19, comma 2 – 21, comma 2 – 23, comma 2 lett. c) del DLGS 81/2015 e s.m.i.

Nei casi di cui al precedente comma si procederà all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato nel quale sarà specificata la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

In relazione a quanto definito al comma 1 del presente articolo, la contrattazione territoriale di secondo livello potrà definire ulteriori attività stagionali, tenendo conto della specifica sfera di applicazione definita dall'accordo stesso.

Per le imprese inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura e per i lavoratori considerati agricoli dalla vigente legislazione rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.

Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'Articolo 21 comma 2 del D. Lgs 81/2015 e s.m.i, convengono quanto segue.

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi. L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

Articolo 18-Lavoro a tempo determinato

Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;

Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore nei termini previsti dalla vigente normativa;

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

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

Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere 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 (nel computo vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato).

Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:

-attività a carattere stagionale o straordinario

-attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati ovvero in appalto in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici.

Si prevede inoltre, come da normativa vigente, la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di "deroga assistita" presso le sedi preposte.

Clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al punto 1) primo paragrafo, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 12 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'Articolo 21, comma 1 del D.lgs. 81/2015.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato

L'impresa cooperativa fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS, congiuntamente alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Numeri massimi di lavoratori a tempo determinato

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1, dell'Articolo 23, D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i., il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'Articolo 9 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i. ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno. Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per impresa. È consentito il ricorso a più contratti a tempo determinato con la stessa persona, stipulati per sostituzioni successive di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso ciascun contratto si considera autonomo rispetto agli altri e non necessità, pertanto, di periodo di intervallo previsto dal paragrafo "Successione dei Contratti".

Apposizione del termine per lo svolgimento di attività stagionali

Il D.lgs. 81/2015 ha affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione delle attività stagionali e delle modalità e dei limiti di utilizzo del contratto a tempo determinato, nella consapevolezza che la stessa sia la sede propria per favorire quegli elementi di flessibilità organizzativa necessari alla gestione della ciclicità delle attività.

Si intendono stagionali, oltre a quelle definite nel D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, le attività:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;

- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Le definizioni di cui al presente articolo sono riferite a quanto previsto dagli artt. 19, comma 2, 21, comma 3 e 23, comma 2, lett. c), del D.lgs. 81/2015.

Si riconosce a titolo esemplificativo e non esaustivo carattere di stagionalità alle attività legate ai seguenti servizi:

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi o invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

I contratti di lavoro a termine stipulati in presenza di attività stagionali, come indicato al punto 3), non sono soggetti ai limiti di cui agli artt. 19, comma 2 - 21, comma 2 - 23, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i..

Nei casi di cui al precedente comma si procederà all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato nel quale sarà specificata la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

In relazione a quanto definito al comma 1 del presente articolo, la contrattazione territoriale di secondo livello potrà definire ulteriori attività stagionali, tenendo conto della specifica sfera di applicazione definita dall'accordo stesso.

Per le imprese inquadrata ai fini previdenziali nel settore agricoltura e per i lavoratori considerati agricoli dalla vigente legislazione rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale e a termine.

Ai sensi della normativa vigente, oltre che per quanto sopra riportato, 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;

da cooperative che operano nel campo degli appalti, sia pubblici che privati, considerata la temporaneità della prestazione, le quali possono assumere i lavoratori da impiegare in detti appalti con contratto a termine la cui lettera di assunzione riporta la motivazione "assunto per tutta la durata dell'appalto concesso dal committente.

per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;

nei periodi di intensificazione dell'attività lavorativa, in determinati periodi dell'anno, in occasione di festività religiose e civili, italiane ed estere; manifestazioni; iniziative promozionali e/o commerciali; in periodi di intensificazione stagionale o ciclica nelle imprese ad apertura annuale;

per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali;

per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni;

punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Il datore di lavoro, in condivisione con le rappresentanze sindacali presenti in azienda, può predisporre un accordo di secondo livello che vada ad identificare le possibili motivazioni all'assunzione di lavoratori a tempo determinato. Nell'accordo dovranno essere identificate le motivazioni che possono abilitare il datore di lavoro a stipulare contratti a termine oltre i 12 mesi.

Il ricorso al lavoro a tempo determinato 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 Articolo 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 nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle 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.

Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.

Successione dei contratti

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di successione di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'Articolo 21, comma 2 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i., convengono quanto segue:

- nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 7 giorni per i contratti di durata non superiore ai 6 mesi e 10 giorni per contratti di durata superiore a 6 mesi. L'intervallo è annullato in caso di contratti a termine con lo stesso lavoratore per ragioni sostitutive.

Percentuali complessive di ammissibilità

Fatte salve le specifiche esclusioni previste dal presente articolo e dalle disposizioni di legge, in ogni impresa che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine computabili ex Articolo 29 e in somministrazione ex Articolo 31 del presente C.C.N.L., non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

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

Articolo 19- Percentuali complessive di ammissibilità

Fatte salve le specifiche esclusioni previste dalle disposizioni di legge, in ogni azienda che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine computabili ex Articolo 16 e in somministrazione a tempo determinato del presente CCNL, non può complessivamente superare il 30% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'impresa al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Articolo 20- Lavoratori Studenti

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando periodi di intervallo dei percorsi scolastici, la contrattazione integrativa potrà prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, stabilendo eventuali parametri per la loro effettiva computabilità nonché il compenso tenuto conto del ridotto contributo professionale che può apportare un lavoratore che non abbia ancora completato l'iter formativo.

Articolo 21 - Lavoro somministrato

La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Impresa (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'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi".

La somministrazione a tempo indeterminato è consentita per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, ma nel limite del 10% rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è concluso il contratto.

I Lavoratori dipendenti in somministrazione a tempo determinato presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 15% 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.

È comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per:

- 2 (due) lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 15 (quindici) dipendenti, e per 6 (sei) lavoratori complessivamente fra contratti a tempo determinato o somministrazione;
- 4 (quattro) lavoratori nelle unità produttive che occupano da 16 (sedici) a 30 (trenta) dipendenti.

Sono esclusi dal limite del 15% di cui al sesto comma i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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; analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale.

Articolo 22 - Lavoro intermittente

È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;



Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del venticinquesimo anno), oppure, di età superiore a 55 anni;
- Per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.

Così come previsto dalla vigente normativa, si prevede nel presente contatto collettivo che possano essere stipulati contratti di lavoro intermittente con lavoratori di qualsiasi età per specifiche esigenze dei settori di riferimento del nostro CCNL, in tutti i casi in cui comportino picchi di attività non costanti nel tempo ma ripetibili anche ciclicamente nel corso delle settimane o dei mesi, anche durante i periodi stagionali, in particolare in occasione dei fine settimana, di ricorrenze religiose, di festività, di eventi, fiere e congressi;

Ossia in tutte quelle situazioni, anche non programmabili e non prevedibili, che non garantiscono la possibilità di stipulare un contratto di lavoro per le figure di riferimento con carattere continuativo.

La contrattazione di II Livello potrà prevedere e disciplinare ulteriori esigenze specifiche;

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con la medesima impresa per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

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 mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.

L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie;

Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL;

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa;

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

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'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";

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 Articolo 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 ss.mm.ii.;

Articolo 23- 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.

Alle parti interessante, 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", è posto l'obbligo di presentare istanza di certificazione del contratto di lavoro, anche attraverso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale; 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.

Articolo 24 – Apprendistato

Qualificazione del rapporto contrattuale

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.

Tipologie di apprendistato

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

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

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.

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

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi;

In entrambi i casi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata, nei successivi commi, con specifico riferimento al settore ed alla qualifica.

Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali in tutti i settori di attività dal 2° al 3° livello e per gli operatori di vendita. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex Articolo44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).

Area d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico:

Durata complessiva	Livello	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	Quarto periodo	Quinto periodo	Sesto periodo
36 mesi	2°-3°	18 mesi 70%	6 mesi 78%	12 mesi 85%			
18* mesi	3°	6 mesi 70%	6 mesi 80%	6 mesi 100%			
60* mesi	2°	18 mesi 70%	6 mesi 78%	12 mesi 85%	12 mesi 90%	6 mesi 95%	6 mesi 100%
54 mesi*	2°	18 mesi 70%	6 mesi 78%	12 mesi 85%	12 mesi 90%	6 mesi 100%	

La durata minima dell'apprendistato è fissata in sei mesi.

La durata massima di 60* mesi (54* per titolari di titolo di studio post obbligo o qualifica) è prevista per le sole Grandi imprese, mentre le piccole e medie imprese la durata massima è di 36 mesi.

L'apprendistato di durata 18* mesi è previsto solo per il settore Manicure e Pedicure ed esclusivamente estetico.

La durata massima del periodo di apprendistato per le qualifiche impiegatizie è di 36 mesi.

Il periodo di apprendistato di cui ai due commi precedenti (18 mesi e qualifiche impiegatizie) non può essere considerato utile ai fini dell'acquisizione della qualifica professionale di estetica, come da normativa vigente.

Il contratto di apprendistato, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente e dalla contrattazione in materia, può essere stipulato come professionalizzante anche se il lavoratore al momento dell'assunzione non è ancora in possesso dell'attestato di qualifica professionale purché risultino iscritti ai corsi di formazione, regolarmente riconosciuti, per il conseguimento.

Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle percentuali riportate in tabella.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, o per specifiche figure parificabili alle figure degli artigiani, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse se più favorevoli.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

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

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'Articolo41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

Possono essere assunti con il contratto di cui al c.13, 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 è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (Articolo 43 c.2 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 retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno: 45%;
- 2° anno: 55%;
- 3° anno: 60%;
- 4° anno (se previsto) 70%.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con il conseguimento di titoli di studio universitari e dall'alta formazione, compresi dottorati di ricerca; diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori; attività di ricerca; Svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Possono essere assunti con il contratto di cui al c.17, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2000.

La durata del contratto è determinata dalle regioni, sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazione è definita dalle disposizioni del DM 12 ottobre 2015.

Il datore di lavoro di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca.

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 retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

Per i percorsi di durata superiore ad un anno

- Prima metà del periodo al 70%;
- Seconda metà del periodo all'80%

Per i percorsi di durata inferiore ad un anno

- Per intero periodo 80%

Disposizioni Comuni

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

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento;
- della qualifica che potrà essere acquisita;
- della durata del periodo di apprendistato;
- del piano formativo individuale (che dovrà essere allegato al contratto).

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.

La Malattia e l'infortunio interrompono e sospendono la decorrenza del periodo di prova.

In caso di Malattia o Infortunio insorti durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto con le modalità previste al comma precedente.

Come previsto dalla vigente normativa, a decorrere dal 1° ottobre 2024 anche gli apprendisti maturano gli scatti di anzianità, e maturano con le stesse modalità dei lavoratori qualificati ma con importo ridotto e forfettariamente fissato in € 6.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva così come previsto per i lavoratori qualificati.

Orario di lavoro

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e ss.mm.ii. pertanto, essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

Il contratto di apprendistato può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, ossia sia previsto in 20 ore settimanali minime. In tal caso le ore di formazione previste restano invariate e non subiscono alcuna riduzione.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

- 1) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 2) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine mentre è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato.

Obblighi del datore di lavoro

il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a. impartire o fare imparire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- d. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e. 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 tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- f. per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- g. avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- h. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- i. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- j. frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- k. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera j) del presente capoverso, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

Formazione

L'offerta formativa di tipo professionalizzante 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 per annue così strutturate che includo le ore di formazione inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- a) 80 ore medie annue per 2° e 3° livello piccole e medie imprese;
- b) 70 ore medie annue per i contratti di apprendistato di durata 60 e 54 mesi;

L'eventuale periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Per ottenere il riconoscimento dei cumuli, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

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 e attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

Per la predisposizione del piano formativo degli apprendisti, le Imprese dovranno fare riferimento ai Profili Formativi di base e trasversali definiti dalle Regioni, ove disponibili. Nelle Regioni ove non fossero disponibili il piano formativo predisposto dall'Impresa dovrà essere inviato all'Ente Bilaterale per acquisire il parere di conformità; Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento del piano formativo, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

L'Ente Bilaterale, per la sua valutazione, terrà conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura specificamente delegata dal datore di lavoro e dovrà essere indicata nel piano formativo, in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico- professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.

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:

- a) comportamenti relazionali;

- b) comunicazione;
- c) organizzazione del lavoro;
- d) disciplina del rapporto di lavoro;
- e) misure a tutela della 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:

- f) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- g) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- h) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- i) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- j) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
- k) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;

L'attività formativa eventualmente erogata dall'Ente Bilaterale, potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Articolo 25- Tirocinio (Stage)

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;

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.

La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II° Livello.

Fermo restando che per ogni datore di lavoro 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.

Articolo 26– Contratto PAL – di nuovo ingresso

Le Parti concordano di utilizzare il contratto PAL - di nuovo ingresso per favorire l'impiego, nelle imprese appartenenti ai settori disciplinati nel presente contratto, di soggetti che abbiano un'esperienza professionale, nelle mansioni o qualifiche per le quali vengono assunti, inferiore a 4 anni.

Il contratto PAL – di nuovo ingresso, al verificarsi delle già menzionate condizioni, può essere utilizzato se non vi sono i requisiti per poter applicare il contratto di apprendistato in ogni forma, sia esso professionalizzante o apprendistato senza limiti di età, così come disciplinati dal presente contratto o dalla normativa di riferimento.

Il contratto PAL – di nuovo ingresso, deve intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e può essere applicata a tutti i lavoratori assunti con mansioni inquadrabili dal livello A al livello D1 in riferimento alla classificazione del personale.

Il datore di lavoro può utilizzare il Contratto PAL - di nuovo ingresso se applica integralmente il presente contratto collettivo, sia negli gli aspetti economici che normativi, salvo deroghe espressamente previste dal contratto stesso o dalla legge.



Anche per questa tipologia di contratto è prevista la forma scritta e deve prevedere l'erogazione di una specifica formazione professionale che dovrà essere erogata nel primo biennio di lavoro.

Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro deve trasmettere a mezzo PEC all'Ente Bilaterale copia del contratto PAL – di nuovo ingresso sottoscritto con allegata autocertificazione da cui risulti 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 – di nuovo ingresso e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

Il Contratto così trasmesso è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale entro 7 (sette) giorni lavorativi.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;

Non è possibile l'assunzione di personale con questa forma contrattuale 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.

Il lavoratore ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori con maturata esperienza di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- a. primo periodo 6 mesi: 10%
- b. secondo periodo 6 mesi: 7,5%
- c. terzo periodo 6 mesi: 5%
- d. quarto periodo 6 mesi: 2,5%

Il valore economico della riduzione dovrà essere destinato a favore delle attività formative professionalizzanti.

L'assunzione con il Contratto PAL – di nuovo ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Articolo 27 - Assunzione

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la tipologia del contratto di assunzione;
- b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- d) procedura, forma e termini di preavviso;
- e) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro);
- f) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
- g) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
- h) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL;
- i) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL;
- j) indicazione del CCNL applicato (*inserire il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico;

- k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche;
- l) l'accettazione di clausole elastiche e flessibili;
- m) ferie, permessi e congedi retribuiti;
- n) enti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi o altre forme di protezione sociale forniti dal datore di lavoro;
- o) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL;
- p) diritto alla formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- q) utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio;
- r) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
- s) rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti;
- t) altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL, del Regolamento Aziendale ove previsto e dell'eventuale Accordo Aziendale di secondo livello deve essere resa disponibile e consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Documenti e visite (preassuntive o idoneità alla mansione)

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri;
- b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- d) accettazione della lettera di assunzione;
- e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'Articolo 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e ss.mm.ii.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013.

L'assunzione è subordinata, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.

L'Impresa può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un 'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Impresa richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 28 - Periodo di Prova

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:



Categoria	Posizione economica	Giornate di effettiva prestazione
A	A1	30
A	A2	30
B	B1	30
C	C1	30
C	C2	45
C	C3	60
D	D1	60
D	D2	60
D	D3	60
E	E1	60
E	E2	180
F	F1	180
F2	F2	180

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice e il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

Articolo 29- Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto senza un preavviso, i cui termini variano a seconda della Categoria/Posizione economica e dell'anzianità di servizio (fino a 3 anni o oltre 3 anni).

Categoria	Posizione economica	Giorni di preavviso (fino a 3 anni)	Giorni di preavviso (oltre i 3 anni)
A	A1, A2	15	30
B	B1	15	30
C	C1	15	30
C	C2	30	45

Categoria	Posizione economica	Giorni di preavviso (fino a 3 anni)	Giorni di preavviso (oltre i 3 anni)
C	C3	45	60
D	D1, D2, D3	45	60
E	E1	45	60
E, F	E2, F1, F2	90	120

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei già menzionati termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto, come da normativa vigente.

La gestione della cessazione del rapporto si articola tra le regole del licenziamento/dimissioni (per il rapporto di lavoro) e le norme statutarie (per il recesso del socio).

Articolo 30- Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali. L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo cadente normalmente di domenica.

Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi.

A partire dal 1.10.2019, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutive, fatto salvo quanto previsto al comma successivo.

Ai sensi dell'art. 17, del d. lgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, per:

prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante; nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quella successiva dei periodi di riposo giornaliero; chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 58 del presente CCNL; trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore; grandi eventi non programmabili.

Attività non frontali dei servizi all'infanzia, di istruzione e della continuità educativa

Agli operatori dei servizi all'infanzia, di istruzione, e della continuità educativa è riconosciuto un impegno orario tra il 2% e il 6% dell'orario di lavoro per:

la predisposizione dei materiali didattici ed educativi necessari all'espletamento della mansione;

la programmazione delle attività;

la progettazione dei percorsi di continuità educativa.

La definizione delle singole percentuali applicabili per le differenti tipologie di servizio, anche in relazione alle previsioni normative, avviene all'interno della contrattazione di secondo livello così come definita dall'art. _____ del CCNL. Sono fatti salvi gli accordi già in essere.

Articolo 31– Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato.

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dal titolo III del Dlgs 117/2017, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

Articolo 32- 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 percepiscono 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.

Articolo 33 - Banca 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.

Articolo 34- Banca Ore Formazione

Nelle imprese che eroghino formazione non rientrante in quella prevista obbligatoriamente per legge, le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale non obbligatoria ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori.

La formazione erogata in attuazione del presente articolo può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal CCNL di I Livello e/o II Livello, con la previsione di un piano formativo per singolo lavoratore o gruppo di essi.

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

Nelle imprese che non prevedono l'erogazione della formazione non obbligatoria non può essere attivata la Banca Ore Formazione; in tal caso, le ore di permesso (ROL) e le ore ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività sopprese, restano disciplinate come previsto nell'articolo inerente.

In caso di attivazione della Banca Ore Formazione i permessi ivi confluiti vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al terzo comma, dal datore di lavoro per l'erogazione della formazione preventivamente approvata durante il normale orario di lavoro.

In assenza di formazione erogata e quindi nel caso di mancato utilizzo delle ore di permesso della Banca Ore Formazione nei 12 mesi successivi, le stesse 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 fruite e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga.

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 permesso, ad esclusione delle ulteriori già previste dal presente CCNL od originate da fonte legislativa.

Articolo 35 - Disciplina delle mansioni e mutamento – Jolly

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

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;

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;

La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'Articolo 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro;

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo 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 assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (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;

Sono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non è assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività per le quali dispongono di formazione specifica;

L'inquadramento dei jolly è al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Articolo 36 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di II Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.

I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di II livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.

Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%.

Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

Articolo 37 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile.

A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.

Tale indennità è computata per tutte le mensilità di retribuzione previste dal CCNL ed è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

Articolo 38 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale

È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (*Orario di lavoro*). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.

Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA/RST.

Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.

È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

Lavoro straordinario diurno dalla 41° alla 48° ora settimanale	20%
Lavoro straordinario diurno eccedenti la 48° ora settimanale	25%
Lavoro notturno e festivo	35%
Lavoro straordinario notturno e festivo	50%
Lavoro straordinario di domenica con riposo compensativo	25%

Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione darà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

Articolo 39 -Reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di €. 77,47.

Laddove il servizio preveda la presenza dell'operatore nelle ore notturne si specifica che, per ciascuna notte effettivamente passata nella struttura, il servizio si articola come di seguito:

-si considera orario di Lavoro retribuito dalle 22.00 alle 24.00 e dalle 07.00 alle 09.00 al di là della prestazione di servizio effettivo;

oltre a quanto previsto nel primo comma, è riconosciuta un'indennità di 20 euro per ciascuna notte con 7 ore di reperibilità ricomprese dalle ore 24.00 alle ore 07.00;

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. _____. 

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, l'individuazione delle attività e delle figure professionali corrispondenti tenute al servizio di reperibilità con vincolo di permanenza nella struttura, nonché il numero di presenze notturne massime, vengono definiti nell'ambito del rapporto tra le parti firmatarie del presente CCNL a livello aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in accordi aziendali e territoriali.

Articolo 40– Pronta disponibilità – reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale fra le parti.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore.

Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di € 1,55.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

Articolo 41-Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo ogni 24 ore da fruire in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti; sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva;

Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti da concordare con il lavoratore o le RSA se presente in azienda;

L'Impresa può consentire l'elasticità della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore; il recupero dell'orario non lavorato è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello;

Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione. Le parti possono accordarsi per il recupero delle ore non lavorate;

Nei casi di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione;

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore ed in tutti i casi in cui è possibile fare ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.

Articolo 42 – Festività, domeniche e 4 Novembre

Sono considerati festivi:

- 1) Capodanno 1° gennaio;
- 2) Epifania 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
- 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
- 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
- 8) San Francesco D'Assisi 4 ottobre;
- 9) Ognissanti 1° novembre;
- 10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
- 11) S. Natale 25 dicembre;
- 12) S. Stefano 26 dicembre;
- 13) Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro

Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali;

Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione;

Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione;

Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro;

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopra elencati saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;

Nel caso in cui una delle festività sopra elencate dovesse cadere di domenica al lavoratore è corrisposta una ulteriore giornata di normale retribuzione unitamente alla retribuzione mensile;

Per la festività civile del 4 novembre, il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento previsto per le festività che coincidono con la giornata di domenica;

Per le domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs 114/1998 e per il 30% di quelle previste da eventuali regolamenti territoriali, le imprese possono prevedere nella programmazione dei turni lo svolgimento dell'attività lavorativa per i dipendenti a tempo pieno che hanno il riposo settimanale coincidente con la domenica;

Ai lavoratori di cui al punto precedente, fatte salve le condizioni di miglior favore, le ore di lavoro effettive sono retribuite con la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile prevista per il lavoro straordinario festivo come disciplinata dal presente CCNL;

L'obbligo di assicurare la prestazione di cui al punto precedente non riguarderà le madri, o i padri affidatari di bambino fino a 3 anni di età, lavoratori che prestano assistenza a soggetti disabili (handicap grave) conviventi;

Articolo 43- Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti

Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 28(ventotto) 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 fruitti 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 contemporaneamente 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 fruitti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, se istituita, devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione), in ogni caso devono essere goduti o utilizzati 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.

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).

Le parti convengono altresì che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni, in caso di decesso o di documentata grave infermità del/la suocero/a.

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.

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 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio e/o Unione Civile 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.

Al lavoratore dipendente donatore di sangue è riconosciuto un riposo della durata di 24 ore e decorre dal momento dell'assenza dal lavoro o del prelievo, come attestato dal certificato medico. Per ottenere questo diritto, è necessario consegnare al datore di lavoro la certificazione medica rilasciata dal centro di raccolta e una dichiarazione di cessione gratuita del sangue.

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

Articolo 44- Permessi studio (retribuiti)

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.

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.

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.

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.

I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami.

Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi.

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.

I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.

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.

Articolo 44-bis-Permessi di lavoro per visite, esami strumentali e cure mediche

I lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, o da malattie invalidanti o croniche (anche rare) con un grado di invalidità pari o superiore al 74%, hanno diritto a ulteriori dieci ore annue di permesso retribuito.

Questi permessi sono riconosciuti per periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche, nonché cure mediche frequenti.

Il diritto a questi permessi è riconosciuto anche ai lavoratori con un figlio minorenne affetto dalle medesime patologie.

Per le ore di permesso aggiuntive, si applica la disciplina prevista per i casi di gravi patologie che richiedono terapie salvavita, e al lavoratore spetta un'indennità economica determinata secondo le regole della normativa vigente in materia di malattia.

L'indennità è direttamente corrisposta dai datori di lavoro, che la recuperano successivamente tramite conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale.

Le disposizioni di questo articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Articolo 45 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)

La normativa vigente prevede una specifica tutela per le lavoratrici madri e più generale prevede un complesso di garanzie a favore dei genitori lavoratori.

Infatti, durante il periodo di maternità/paternità:

- assicura alla lavoratrice madre (al verificarsi di alcune situazioni al padre lavoratore) la permanenza effettiva del rapporto di lavoro e il mantenimento dei conseguenti diritti;
- assicura alla lavoratrice madre alcune tutele specifiche con divieto di lavoro in particolari fasce orarie e in situazioni di pericolo o fatica;
- garantisce alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano la sicurezza economica sia durante il periodo di maternità, sia per il periodo successivo, con il riconoscimento dei previsti trattamenti economici a carico dell'INPS e/o del datore di lavoro;

Durante il periodo di congedo per maternità, sia anticipata che obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione posta a carico dell'INPS, calcolata secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa e anticipata dal datore di lavoro, e ad un'integrazione da parte del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità INPS non raggiunga già un importo superiore;

Il diritto al congedo tra la data presunta del parto ed il parto e per i tre mesi successivi è riconosciuto anche al lavoratore padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante questo periodo è riconosciuto al padre lo stesso trattamento normativo, le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;

La lavoratrice è tenuta a fornire al datore di lavoro, nei tempi con lo stesso concordati, la domanda di congedo per maternità presentata telematicamente all'INPS e inoltre entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o eventuale dichiarazione sostitutiva;

È previsto inoltre dalla normativa vigente un periodo di Congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni, elevabili a 20 in caso di parto plurimo, fruibili dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 successivi anche in via non continuativa;

Il trattamento economico previsto per il congedo obbligatorio di paternità è a carico dell'INPS ed è pari al 100% della retribuzione ed è corrisposta con le modalità previste per l'indennità di maternità.

Per poterne fruire il lavoratore dovrà presentare comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni, e con l'indicazione precisa dei giorni in cui intende fruire del congedo;

Durante i periodi di congedo per maternità la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e per tutti gli effetti contrattuali previsti comprese le mensilità aggiuntive, le ferie ed il trattamento di fine rapporto.

Articolo 46 - Congedo Parentale (Retribuito)

Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., ciascun genitore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.

Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo casi di oggettiva difficoltà o diverso accordo tra le parti, con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la domanda di congedo parentale presentata telematicamente all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.

I congedi parentali non possono eccedere complessivamente il limite di 10 mesi, salvo specifiche accezioni previste dalla vigente normativa ed in particolare:

- terminato il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- dalla nascita del figlio spetta al lavoratore padre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette mesi secondo quanto disciplinato dalla vigente normativa;

Per i periodi di congedo parentale è dovuta fino al dodicesimo anno di vita del bambino, e sino ad un massimo di 6 mesi complessivi tra i genitori, un'indennità a carico dell'INPS pari al 30%, percentuale elevata entro i sei anni di vita del bambino, come accaduto negli ultimi anni con le manovre finanziarie all'80% per una durata da 1 mese a 3 mesi. Queste condizioni di maggior favore non sono ad oggi strutturali per cui essendo oggetto di previsioni a valenza annuale debbono essere verificate ante fruizione.

Oltre i primi sei mesi l'indennità spetta solo al ricorrere del requisito economico previsto dalla vigente normativa; I periodi di congedo parentali sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementari;

Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

Articolo 47- Congedo nonni lavoratori – non retribuito

I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni;

Per poter usufruire del congedo deve essere presentata richiesta scritta almeno 48 ore prima al datore di lavoro, indicando la ragione e le generalità del nipote da assistere (cognome, nome e codice fiscale);

I 10 giorni si intendono complessivi annui a prescindere dal numero dei nipoti.

Articolo 48- Congedo per Matrimonio e/o Unione Civile (Retribuito)

Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.

Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.

Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.

Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.

Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.

Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

Articolo 49 - Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità.

I Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare) con un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.

Durante il congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Tuttavia, il lavoratore può riscattare il periodo di congedo versando i relativi contributi, secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.

Il lavoratore può usufruire del congedo solo dopo aver esaurito tutti gli altri periodi di assenza giustificata, sia retribuita che non retribuita, a cui ha diritto. La fruizione del congedo non preclude la possibilità di utilizzare contemporaneamente tutti i benefici previsti dalla legge derivanti dal grado di invalidità pari o superiore al 74%, secondo quanto stabilito al punto 1.

La certificazione delle malattie deve essere rilasciata dal medico di medicina generale o da un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

Dopo il congedo, il lavoratore dipendente ha diritto ad accedere prioritariamente, se la prestazione lavorativa lo consente, alla modalità di lavoro agile ai sensi della vigente normativa. Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Articolo 50– 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 precise in esso incluse.

Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopravvenuta 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 trascorreva 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.

Articolo 51 – Banca ferie solidali

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;

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;

Le ferie solidali possono essere utilizzate da:

- Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
- Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;

La richiesta di utilizzo delle ferie solidali può essere avanzata per un massimo di 15 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte;

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.

Articolo 52- Permessi per assistenza e Congedo per malattia dei figli

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre, o nei casi previsti dalla normativa vigente, il lavoratore padre, ha diritto a due periodi (uno nel caso di orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore) di riposo giornaliero, anche cumulabili;

I periodi di riposo di cui al punto 1 hanno la durata di un'ora ciascuno (se due) si raddoppiano in caso di parto plurimo e nel caso le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre e sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative con diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dal luogo di lavoro;

Per i già menzionati riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione oraria. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro; Per poterne usufruire sarà necessario consegnare al datore di lavoro la domanda presentata telematicamente all'INPS;

In caso di malattia del figlio, i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro, non retribuito;

Il congedo per malattia del figlio non ha limiti temporali sino a tre anni di vita del bambino, mentre è limitato a 5 giorni all'anno per i figli tra i 3 e gli 8 anni;

La certificazione di malattia deve essere trasmessa telematicamente all'INPS ed il medico dovrà riportare nel compilare il nome del genitore che ha scelto di usufruire del congedo;

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 frutto per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

Articolo 53- Congedo per le donne vittime di violenza di genere

- 1) In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
- 2) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.

Articolo 54 - Congedi (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;

- persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato.
- 8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva.
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.

Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

Articolo 55 - Congedi per formazione (non retribuiti)

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Articolo 56 - 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.

Articolo 57 - 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.

Articolo 58 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

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.

Articolo 59 – Trasferimento

Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.

Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento.

L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.

Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.

Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.

Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

Articolo 60—Trasferta

Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata.

Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto e alloggio.

Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica in base alle tariffe ACL.

Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per l'intero orario ordinario giornaliero, il lavoratore ha anche diritto all'indennità di trasferta o diaria giornaliera di € 15,00; nei casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta in più giornate lavorative, il lavoratore ha diritto alla diaria giornaliera di € 30,00.

Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per una durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Agli autisti di trasporto delle merci tramite autocarri ed autotreni, che svolgono un servizio extraurbano è erogata, per le trasferte di durata superiore alle 8 ore ed in sostituzione di quanto previsto nei precedenti commi, un'indennità di trasferta forfettaria, determinata in base alle ore di assenza come di seguito:

Ore di assenza	% della quota giornaliera della normale retribuzione
Da 9 a 11 ore	49%
Da 12 a 16 ore	81%
Da 17 a 24 ore	120%

Fatta salva la relativa indennità di trasferta/diaria giornaliera, è demandata alla contrattazione di II Livello la determinazione e regolamentazione puntuale delle modalità di rimborso, tenendo conto anche del regime fiscale e previdenziale, scegliendo fra:

- Rimborso a piè di lista o analitico
- Rimborso forfettario
- Rimborso misto.

Articolo 61 – Trasfertismo

I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera "occasionale" ma "strutturale o per contratto";

Rientrano in questa disciplina i lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- *la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);*
- *lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);*

- la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta;

Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale.

Articolo 62 – Distacco

L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.

Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.

Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.

Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.

Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

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.

Articolo 63 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi.

Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.

Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.

Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that looks like 'Giovanni'; a large initial 'A.'; a signature that looks like 'S.'; a signature that looks like 'L.'; a signature that looks like 'Salvatore' enclosed in a circle; a signature that looks like 'B.M.'; and a signature that looks like 'C.'. There is also a small number '60' at the bottom right.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Costituisce inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni
- 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi.

Per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'Articolo 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.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.

Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata inferiore o pari a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e, limitatamente al primo evento morboso in ragione d'anno di calendario (1Gennaio-31Dicembre) anche il 100% per i primi 3 giorni di malattia.
- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 1°giorno e fino al 180°giorno.

Articolo 64 - Aspettativa non retribuita per malattia

Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.

La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.

Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.

Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

Articolo 65- Lavoratori affetti da tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.

Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti.

Articolo 66 - Aspettativa per motivi personali (non retribuita)

Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto all'aspettativa per motivi personali. Quest'ultima non è retribuita e ha una durata massima di 12 mesi ripetibili, i quali potranno essere continuativi o frazionati.

L'aspettativa per motivi personali non dà diritto alla maturazione di ferie, TFR, né altri istituti retributivi o contributivi.

La richiesta deve essere presentata con almeno 30 giorni di preavviso e deve essere autorizzata formalmente dal datore di lavoro entro 15 giorni dal ricevimento della stessa.

Il datore di lavoro, secondo quanto previsto al comma precedente, ricevuta la richiesta, ha la possibilità di concederla oppure di rifiutarla per motivi organizzativi e/o aziendali.

La richiesta di aspettativa per motivi personali deve essere redatta in forma scritta, il periodo durante il quale si intende usufruire dell'aspettativa e se la stessa vuole essere goduta in modo continuativo oppure frazionato.

La richiesta del lavoratore deve essere inviata al datore di lavoro attraverso i normali mezzi di comunicazione utilizzati tra di loro.

La concessione di tale aspettativa è subordinata alla valutazione del datore di lavoro circa la compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda e non dovrà in alcun modo pregiudicare il regolare andamento del servizio.

Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

Articolo 67- Infortunio sul lavoro

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.

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.

Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL tale da fargli conseguire:

- Dal 2° al 4° giorno il 60% della normale retribuzione;
- Dal 5° al 20° giorno il 90% della normale retribuzione;
- Dal 21° al 180° giorno il 100% della normale retribuzione.

L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.

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.

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.

Articolo 68- Divise, camici

L'impresa è tenuta a fornire al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno, quando necessario, il cui costo è a carico dell'impresa, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura. È parimenti a carico del datore di lavoro il lavaggio dell'abito da lavoro ove sussista un rischio di carattere biologico.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL per i lavoratori individuati al comma 1 il tempo di vestizione e svestizione riconosciuto come orario di lavoro è di complessivi 15 minuti. Le operazioni di vestizione e svestizione dovranno svolgersi all'interno o all'esterno dell'orario o del turno di lavoro, anche nei servizi dove è necessaria la continuità assistenziale.

Le modalità di gestione dei tempi di vestizione, se dovuti, sono rinviate a livello territoriale o aziendale. Fino alla sottoscrizione degli accordi relativi, la fruizione dell'istituto sarà garantita dividendo equamente il contingente di minuti fra inizio e fine all'interno del turno di lavoro.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi territoriali in essere.

Articolo 69- Assistenza Legale

Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale per i dipendenti che agendo nell'ambito delle loro funzioni, si dovessero trovare coinvolti in procedimenti giudiziari (civili, penali, contabili) legati a tali funzioni. Questa tutela è vincolata all'assenza di conflitto di interessi, alla sussistenza di una diretta connessione tra il fatto e il servizio e può essere previsto l'anticipo delle spese e successivo rimborso in caso di dolo o colpa grave. 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.

Articolo 70- 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..

Articolo 71- Risarcimento danni

Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'Articolo 7, legge n. 300/1970.

Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è trattenuto, anche ratealmente, nella misura massima del 10% della paga londa di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

Articolo 72 - Codice disciplinare

Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto:

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;

- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7(sette) giorni:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa o verso il datore di lavoro o suo rappresentante/delegato;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per essenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguitabile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguitabile).

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:

- per gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguitabile).

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;
- per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida;
- per furto o danneggiamento volontario del materiale impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passato in giudicato, anche per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alia sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'Impresa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta (il 50% della) la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con assistenza di una O.S..

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

Articolo 73– Dimissioni per fatti concludenti

Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.

Il datore di lavoro deve dare comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificarne la veridicità.

Le disposizioni del primo comma non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Tale istituto, non potrà essere applicato solo durante il periodo tutelato: durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.

La data di dimissione da riportare nel modello UNILAV di cessazione dovrà essere pari o successiva alla data della comunicazione trasmessa, al termine del periodo minimo definito nel primo comma, alla ITL competente per la sede di lavoro, per le necessarie verifiche previste come da normativa vigente.

In tali circostanze il datore di lavoro potrà trattenere dal computo delle competenze finali l'indennità di mancato preavviso, così come prevista e di seguito disciplinata.

Il datore di lavoro, inoltre, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, potrà non procedere al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

L'eventuale riscontro da parte della ITL della non veridicità della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro potrebbe comportare, in capo a quest'ultimo, una responsabilità penale e come previsto nel caso in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità o l'impedimento a giustificare l'assenza, la comunicazione di cessazione sarà considerata inefficace ed il lavoratore potrà adire la procedura per la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Articolo 74- Interruzione del Rapporto Sociale

Espulsione o Recesso del Socio.

Il CCNL, in quanto normativa di lavoro, non disciplina direttamente le cause o le procedure per l'espulsione del socio lavoratore (che comporta automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro subordinato, secondo la Legge 142/2001).

Tuttavia, come stabilito in apertura, per gli aspetti relativi alla partecipazione, si fa riferimento alle prerogative statutarie e alle delibere delle assemblee sociali.

In caso di esclusione del socio dalla cooperativa (per motivi sociali o disciplinari previsti dallo Statuto), essa comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro (che può essere impugnata dal socio di fronte al Giudice del Lavoro per la parte relativa al rapporto di lavoro, in base alla giurisprudenza). Viceversa, la risoluzione del rapporto di lavoro (es. per licenziamento disciplinare o dimissioni) comporta l'automatica cessazione del rapporto sociale, se previsto dallo Statuto.

Articolo 75– Preavviso

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'Articolo 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente

I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

Categoria	Posizione economica	Anzianità di servizio fino a 3 anni	Anzianità di servizio oltre i 3 anni
A	A1	15	30
A	A1	15	30
B	B1	15	30
C	C1	15	30
C	C2	30	45
C	C3	45	60
D	D1	45	60
D	D2	45	60
D	D3	45	60
E	E1	45	60
E	E2	90	120
F	F1	90	120
F	F2	90	120

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario;

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia;

Il periodo di preavviso per il lavoratore che rassegna le dimissioni è incrementato di 30 giorni se il datore di lavoro ha provveduto alla sua formazione certificata e/o attestata;

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.

Articolo 76- 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.

TITOLO IV LE RETRIBUZIONI

Articolo 77– Retribuzioni.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;

Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;

Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricopre tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento

Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio

La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

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

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;

Articolo 78– Assorbimenti

Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Articolo 79 - Trattamento personale di vendita a provvigione

In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile, riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita nel presente contratto. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

Articolo 80- Mensilità Supplementari

Tredicesima Mensilità

Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del Mese di dicembre;

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni;

La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST).

Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato

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 II 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;

Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità; pertanto, nel caso in cui non sia stato sottoscritto il Premio di Risultato, la quattordicesima mensilità non potrà essere sostituita;

La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 12 del Mese di luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione linda mensile in vigore nel mese di erogazione (giugno);

La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST).

Articolo 81- Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 12 del mese successivo.

Ove tale data coincidesse con la Domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 13 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto conguaglio fiscale.

Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.

Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'Articolo 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e ss.mm.ii. potrà presentare all'Impresa i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Articolo 82- Trattamento di fine rapporto

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

La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.;

Ai sensi dell'Articolo 2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, 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 o interventi straordinari, di notevole complessità e onerosità, di cui necessiti il dipendente o suoi familiari conviventi o a carico;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio e/o unione civile per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e ss.mm.ii..
- altri casi previsti dalla normativa vigente.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'Articolo 4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

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

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO V SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Articolo 83- Salute e Sicurezza sul lavoro

La pratica attuazione del D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza.

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;

Al fine di ampliare la fattiva collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e favorire la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, le Parti hanno deciso di prevedere la possibilità di adottare strumenti, anche digitali, attraverso i quali sia fruibile per i lavoratori l'accesso informatico ai manuali di sicurezza ed alla consultazione/formazione riguardo i rischi specifici, rendendo possibile la verifica dello stato di formazione di ogni dipendente, permettendo così di tracciare e certificare sia la vigilanza operativa sia l'alta vigilanza;

Tali strumenti costituiscono un adempimento certo ai sensi dell'Articolo 36 del TUSL, con le previste agevolazioni INAIL, e sono richiedibili all'Ente Bilaterale di riferimento.

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 (BLSD).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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 collaborazione 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.

Ai fini della designazione e comunicazione del RLST le imprese devono rivolgersi agli Enti Bilaterali/Organismi Paritetici costituiti dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.

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 Articolo 37, paragrafo 3 come da Articolo 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 formazione a distanza (videoconferenza sincrona o e-learning asincrono) 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 formazione a distanza (videoconferenza sincrona o e-learning asincrono) con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.

L'aggiornamento annuale di 4 ore dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

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 futili.

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.

Articolo 84- Sistemi di videosorveglianza aziendale

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'Articolo 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 alternativa, 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'Articolo 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'Articolo 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.

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - PAGHE NAZIONALI

SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Articolo 85– Classificazione del personale

Il nuovo sistema di classificazione, decorrente dal 01/01/2009, è articolato in sei aree/categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D, E, F.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Le categorie e i profili individuati nel presente CCNL sono in coerenza con i contenuti previsti dall'Art.1
I profili sono individuati a titolo esemplificativo.

Pertanto, è fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello, così come previsto dal presente CCNL, di individuare, in via sperimentale e previa comunicazione al CMP nazionale, ulteriori profili necessari alle esigenze delle attività svolte.

Con le stesse modalità la contrattazione di secondo livello potrà trovare soluzioni che rispondano alle molteplici attività svolte dalle cooperative sociali di inserimento lavorativo di cui all'art. 1 comma 1, lettera B della legge 8 novembre 1991, n. 381.

Area/categoria A – Lavoro generico e servizi generici di aiuto domiciliare, di produzione e servizi ausiliari

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite per l'esecuzione di servizi o attività produttive anche utilizzando attrezzature o procedure semplici.

Appartengono altresì a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro generico di aiuto domiciliare con carattere di temporaneità, e che operano nell'ambito di specifiche istruzioni fornite.

Area/categoria B – Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.

Area/categoria C – Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale, socio-sanitario

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, competenze professionali, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale.

L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, automezzi di natura complessa nonché la gestione di beni materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D – Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi di istruzione/formazione e di inserimento lavorativo, servizi socio-educativi, socio-sanitari

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Concorrono alla definizione delle mansioni loro affidate ed alla organizzazione del lavoro proprio e dell'eventuale altro personale coordinato e controllato. Predispongono i materiali necessari all'espletamento della loro mansione.

Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, nonché la gestione di beni e materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E – prestazioni specialistiche, attività di coordinamento

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F – Attività di direzione

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Livello A1 (ex 1°)

Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi generici di aiuto domiciliare, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

Livello A2 (ex 2°)

Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, addetta/o alle pulizie con utilizzo di strumenti e attrezzature semplici negli ambiti operativi del settore.

Area/categoria B

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:

Livello B1 (ex 3°)

Operaia/o qualificata/o anche all'utilizzo di strumentazione e macchinari, manutentore, conducente con patente B/C di mezzi ed automezzi, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria,



assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o dell'accoglienza non formata/o, facilitatore linguistico altrimenti definito non formato.

Area/categoria C

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Livello C1 (ex 4°)

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, conducente con patente D/K di mezzi ed automezzi, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatore sociale dell'accoglienza, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

Livello C2 (nuovo)

Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

Livello C3 (ex 5°)

Capo squadra, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Livello D1 (ex 5°)

Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, mediatrice/ore culturale.

Livello D2 (ex 6°)

Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore con titolo, operatrice/ore dei servizi di istruzione/formazione e della continuità educativa 3/6 anni, assistente sociale, assistente alla comunicazione con titolo specifico (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: tifologo, L.I.S.), infermiere, capo cuoca o dietista, fisioterapista, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

Livello D3

Educatrice/ore coordinatrice/ore.

Area/categoria E

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Livello E1 (ex 7°)

Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi semplici.

Livello E2 (ex 8°)

Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico, coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi complessi.

Area/categoria F

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

Livello F1 (ex 9°)

Responsabile di area aziendale; psicologa/o – sociologa/o – pedagogista – medico, se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

Livello F2 (ex 10°)

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 e E1.

QUADRI

A) Definizione.

Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13.5.85 n. 190.

B) Procedure per l'individuazione.

L'individuazione e l'inserimento nelle aree quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del presente articolo.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza alle suddette categorie e posizioni economiche e appartenenza all'area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice e al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

C) Assegnazione non definitiva di mansioni.

In attuazione degli artt. n. 5 della legge n. 190/85 e n. 1 della legge n. 106/86 l'assegnazione temporanea a un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso.

D) Formazione professionale.

Le parti riconoscono decisivo l'apporto delle donne e uomini quadri all'adeguamento delle aziende alle trasformazioni che stanno intervenendo nel settore.

Le aziende si impegnano, pertanto, a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare la loro capacità professionale nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e di sviluppo.

E) Retribuzione.

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza della categoria e posizione economica di appartenenza, da una indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro. L'indennità sarà mensile minima e articolata nelle seguenti fasce:

- Posizione E2: 77,47€
- Posizione F1: 154,94€
- Posizione F2: 232,41€

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).

Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

Le citate indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del TFR.

Alla lavoratrice e al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice e il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Aggiornamento livelli 2024

Le parti convengono di aver definito la figura dell'Educatore con titolo di cui all'articolo 47 – Area/Categoria D – **Profilo D2**, nella figura dell'Educatore professionale socio-pedagogico in possesso del titolo qualificante così come definito dal comma 595 della Legge 27 dicembre 2017, n.205.

Elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione.

Per quanto riguarda:

- gli **educatori dei servizi educativi per l'infanzia** così come specificati dal Decreto Ministeriale 378 del 09 maggio 2018 pubblicato in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 65 del 13 aprile 2017;
- gli **educatori professionali socio pedagogici** in possesso di qualifica così come definita dal comma 597 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205;

inquadri al **profilo D1** del presente articolo, a far data dal 1 ° gennaio 2025 avranno diritto ad un elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione mensile del valore economico di € 41,00.

Tale valore sarà incrementato a partire dal 1 ° settembre 2025 di € 41,00.

A far data dal 01 gennaio 2026 gli educatori di cui al presente articolo **transiteranno al livello D2** del presente contratto senza conservazione dell'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione.

L'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e non potrà essere conservato in ogni caso di passaggio di livello o di mansione.

L'elemento temporaneo aggiuntivo della retribuzione dovrà apparire nel cedolino del lavoratore con l'indicazione "ETDR Educatore".

Sono fatti salvi gli accordi in essere.

Profili aggiuntivi:

- addetti ai servizi di decoro delle comunità urbane – B 1
- giardiniera/e, operaia/o agricola/o qualificata/o – B 1
- Necroforo – B 1
- Agronomo – E2
- Referente operativa/o – D2

Le parti firmatarie si impegnano, in caso di modifiche normative relative all'ambito di applicazione del presente CCNL, a riunirsi per valutare eventuali necessità di modifica del testo contrattuale.

Le parti concordano sull'opportunità di avviare un processo di valutazione del sistema di classificazione professionale del personale operante nelle cooperative sociali, al fine di individuare le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative delle imprese, riconoscere adeguate retribuzioni in relazione alle professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti, a partire dal lavoro di ricognizione effettuato dai gruppi di lavoro istituiti durante la trattativa relativa a questo rinnovo contrattuale, convengono di istituire una commissione paritetica alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

- a) individuare le linee di evoluzione e di sviluppo dell'attuale sistema di classificazione;
- b) effettuare una analisi delle declaratorie, delle specificità professionali ai fini della loro valorizzazione anche alla luce dell'esistenza di profili definiti a livello regionale;
- c) verificare soluzioni utili alla valorizzazione delle esperienze e delle competenze proprie della cooperazione di inserimento lavorativo, con particolare riferimento alla specificità della loro funzione sociale.

Articolo 86-Classificazione del personale addetto a gestire e coordinare in modo costruttivo e responsabile l'introduzione degli strumenti di Intelligenza artificiale in azienda

Nel rinnovo di questo contratto si è ritenuto necessario soffermare l'attenzione sull'IA e gli affetti del suo inserimento strutturale nelle aziende. La sua introduzione rappresenta un fattore chiave dei cambiamenti che stanno già influenzando e continueranno a plasmare il mondo del lavoro.

L'IA, concepita come un insieme di software in grado di pensare e agire razionalmente per generare risultati e svolgere attività simili a quelle umane, costituisce l'ultima frontiera della digitalizzazione. È destinata a diffondersi sempre più in diversi settori dell'economia e del lavoro in Italia ed in tutto il mondo.

L'impatto dell'IA sulle aziende è significativo, poiché influenzerà i sistemi produttivi, l'organizzazione e le relazioni di lavoro. Inoltre, favorisce una maggiore valorizzazione digitale della cultura aziendale e imprenditoriale, migliorando la capacità delle aziende di interagire con l'ecosistema e l'ambiente esterno.

L'uso dell'IA come risorsa comporta il rischio di sostituzione delle risorse umane nelle mansioni routinarie, con potenziali effetti negativi sull'occupazione, sebbene al momento questo impatto non è compiutamente quantificabile. D'altra parte, l'implementazione dei sistemi di IA può aumentare l'efficienza organizzativa, ottimizzando la gestione delle risorse umane e migliorando produttività, competitività e sostenibilità, inoltre può supportare i lavoratori nello svolgimento più rapido dei compiti, riducendo il rischio di alienazione nelle attività ripetitive e consentendo loro di concentrarsi su aspetti del lavoro che richiedono creatività e ingegno.

Diventa quindi pertanto essenziale:

1) Integrare l'IA in modo graduale, mantenendo le risorse umane al centro dell'organizzazione.

L'interazione tra persone, la condivisione e l'analisi del Know-how è cruciale per valorizzare le attività aziendali e aumentarne la produttività. I lavoratori, che devono poter continuare a esercitare la propria creatività e il pensiero critico caratteristici dell'essere umano, rimanendo i decisori finali nei processi supportati dall'IA;

2) Regolamentare il rapporto tra esseri umani e macchine per evitare che i lavoratori diventino semplici estensioni degli strumenti tecnologici;

3) Informare, formare e preparare il personale ad integrarsi con l'uso dei sistemi di IA, promuovendo la riqualificazione delle competenze attraverso programmi di formazione mirata e tutti gli strumenti contrattuali formativi, anche avvalendosi del supporto dell'Ente Bilaterale.

Classificazione del personale Aziende operanti nel settore IA

Fermo restando la generica Classificazione del personale, nonché l'interconnessione con il settore, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

<u>Qualifica</u>	<u>Mansioni</u>	<u>Inquadramento</u>
<u>Ingegneri software e machine learning</u>	<u>Sviluppano algoritmi e modelli di machine learning e sistemi di software che integrano tecnologie di IA.</u>	
<u>Ingegnere dei dati</u>	<u>Implementano piattaforme, strumenti e dati per semplificare il processo di sviluppo e addestramento dei modelli di machine learning, attraverso la conoscenza delle tecniche di automazione in riferimento alla selezione dei modelli, dell'ottimizzazione degli iperparametri e della selezione delle caratteristiche.</u>	
<u>Sustainability manager</u>	<u>Integrano il concetto di sostenibilità dell'IA all'interno del contesto aziendale mediante piani ad hoc anche di lungo termine.</u>	
<u>Consulenti di IA</u>	<u>Forniscono consulenza strategica alle aziende sull'implementazione e sull'utilizzo dell'IA.</u>	

Articolo 87- Paga Nazionale- Tabelle retributive

Il costo medio orario del lavoro per i lavoratori occupati dalle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo è aggiornato con decorrenza dai mesi di gennaio 2026.

Il costo del lavoro è determinato, a livello nazionale, nelle tabelle allegate che costituiscono parte integrante del presente CCNL.

Il costo del lavoro determinato in base al Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali è suscettibile di oscillazioni in relazione:

- a) ad eventuali benefici previsti da disposizioni normative di cui l'impresa può usufruire;
- b) ad oneri derivanti dalla gestione aziendale e da accordi di secondo livello;
- c) ad oneri derivanti da specifici adempimenti connessi alla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Le parti firmatarie si impegnano a determinare nuovi criteri in relazione all'aggiornamento del decreto, unitamente alle tabelle ad esso allegate, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

TABELLA

livelli	A1	A2	B1	C1	C2	C3/D1	C3/D1conip.	D2	D2 con I.p.	D3/E1	E2	E2 con I.p.	F1	F1 con ip.	F2	f2 con l.d.	
	100	101	106	114	117	120	120	127	127	135	146	146	161	161	184	184	
A- elementi retributivi																	
Minimi contr.ri conglobati mensili	1359,85	1372,53	1436,79	1545,21	1591,06	1637,57	1637,57	1727,83	1727,83	1839,15	1985,42	1985,42	2192,54	2192,54	2504,09	2504,09	
Tredicesima mensilità	119,63	121,17 €	127,39 €	137,28 €	141,47	145,72 €	150,89 €	154,12 €	167,03 €	164,57 €	184,75 €	199,81 €	210,98 €	219,59 €	245,92 €	245,92 €	
Quattordicesima mensilità	59,81	60,58	63,70 €	68,64	70,74	72,86 €	75,44	77,06 €	83,52 €	82,29	92,37	99,90	105,49 €	109,79	122,96 €	122,96 €	
Anzianità (tre scatti)	34,86	40,29	48,81 €	55,77	58,89	61,98 €	61,98	69,72 €	69,72 €	80,88	94,50 €	94,50	118,53 €	118,53 €	139,44 €	139,44 €	
Indennità professionali Indennità di funzione								61,97		154,94 €		77,47	258,23 €	154,54 €	258,23 €	232,41 €	232,41 €
Altre indennità	40,80	41,18	43,10	46,36	47,73	49,13 €	49,13 €	51,84 €	51,84 €	55,17	59,56 €	59,56 €	65,78	65,78 €	75,13	75,12 €	
Totale mensile	1.435,51	1.453,99 €	1.528,70	1.647,34	1.697,68 €	1.748,67 €	1.810,64	1.849,39 €	2.004,33 €	1.974,90 €	2.216,96 €	2.397,72 €	2.531,79	2.635,08 €	2.951,07	2.951,07	
TOTALE A (ANNUO)	19.379,37 €	19.628,89 €	20.637,49	22.239,04 €	22.910,60 €	23.607,08 €	24.443,68 €	24.966,75 €	27.058,44 €	26.661,14 €	29.928,92 €	32.369,10 €	34.179,16	35.573,50 €	39.839,40 €	39.839,40 €	
B-Altri Oneri																	
Trattamento fine rapporto	1.435,51 €	1453,99	1.528,70 €	1.647,34 €	1.697,68	1.748,67 €	1.810,64	1.849,39 €	2.004,33 €	1.974,90 €	2.216,96 €	2.397,72 €	2.531,79 €	2.635,08 €	2.951,07 €	2.951,07 €	
Rivalutazione T.F.R. (5,7%)	499,94	497,27 €	522,82 €	563,39 €	580,61	598,05 €	619,24 €	632,49 €	685,48 €	675,42 €	758,20 €	820,02 €	865,87 €	901,20 €	1.009,26	1.195	
Previdenza complementare (1,50%)	290,69	294,43 €	309,56 €	333,59 €	343,78 €	354,11 €	366,66 €	374,50 €	405,88 €	399,92 €	448,93 €	485,54 €	512,69 €	533,60 €	597,59 €	597,59 €	
COSTO ANNUO	27.991,93	28.347,42	29.784,38	31.066,13	33.034,41	34.015,19	35.207,09	35.952,32	38.932,37	38.366,33	43.021,97	46.498,61	49.077,31 €	51.063,94	57.141,50	5750	
Ind. Turno (12,70%)	3.275,06	3.316,65	3.484,77	3.751,74	3.865,03	3.979,78	4.119,23	4.206,42	4.555,09	4.488,86	5.033,57	5.440,34	5.742,05 €	5.974,48 €	6.685,55	6.685,55	
Costo annuo	31.266,99	31.664,07	33.269,15	35.817,86	36.899,43	37.994,96	39.326,32	40.158,74	43.487,45	42.855,19	48.055,52 €	51.938,95 €	54.819,35	57.038,42	63.827,05 €	63.827,05	

The image shows several handwritten signatures and initials overlaid on the financial table. These include:

- A large, stylized signature in black ink across the middle section.
- A circular initial 'S' with a cross through it.
- A signature 'B.M.' below the first signature.
- A signature 'G.M.' on the left side.
- A signature 'A.M.' in the center.
- A signature 'M.' on the right side.
- A small 'X' mark near the bottom right.
- A small 'S' mark near the bottom center.
- A small 'L' mark near the bottom right.
- A small 'A' mark near the bottom right.
- A small 'R' mark near the bottom right.

ORARIO DI LAVORO:

Ore teoriche (38 ore x 52 settimane) 1.976

Ore mediamente non lavorate 428

Così suddivise Ferie 165

Festività e festività sopprese 108

Assemblee sindacali 12

Malattia, gravidanza, infortunio 120

Diritto allo studio 3

Formazione professionale 8 Formazione, permessi R.L.S. (DLgs.81/2008) e s.m. 12

Ore mediamente lavorate 1.548

Aliquota IRAP ordinaria; le Regioni possono deliberarne valori differenti. (Il totale costo orario comprende l'indennità di turno. Pertanto, detta indennità non va considerata nel caso in cui l'articolazione dell'orario non preveda turnazioni.)

Articolo 88-Scatti di anzianità

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla maturazione, per ogni biennio di anzianità presso una stessa cooperativa, di 1 (uno) scatto biennale per un massimo di 5 (cinque) scatti, secondo i valori mensili sotto riportati per ciascun livello e posizione economica:

LIVELLO	POSIZIONE ECONOMICA	VALORE MENSILE SCATTO DI ANZIANITA'
A	A.1.	€ 34,86
	A.2.	€ 40,29
B	B.1.	€ 48,81
C	C.1.	€ 55,77
	C.2.	€ 58,89
	C.3.	€ 61,98
D	D.1.	€ 61,98
	D.2.	€ 69,72
	D.3.	€ 80,58
E	E.1.	€ 80,58
	E.2.	€ 94,50
F	F.1.	€ 118,53
	F.2.	€ 118,53

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio ad una posizione economica superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile

agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di 5 (cinque) scatti di cui al precedente comma 1.

Articolo 89- Altre Indennità

Indennità d'Icarico

Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato dall'Impresa, può essere corrisposta un'indennità londa mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).

L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Ai dipendenti che ricoprono l'incarico di Responsabile Tecnico/Preposto, per la durata del periodo dell'incarico, è riconosciuta un'indennità di funzione pari ad € 100,00 lordi mese per 12 mensilità.

Tale indennità è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

Superminimo

Ai dipendenti che nello Svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'Impresa può riconoscere un aumento professionale, riassorbibile o non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.

Indennità di cassa

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 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 accolto delle eventuali differenze.

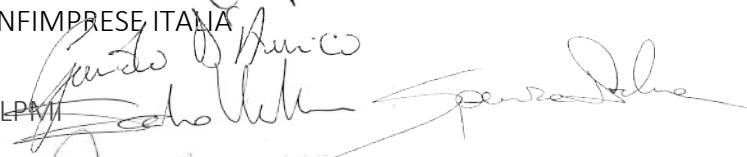
In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. 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.

Per UNCI 

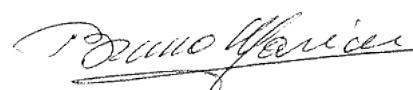
Per AIFOS 

Per ASSOESERCENTI 

Per CONFIMPRESE ITALIA 

Per ITALPM 

Per UCI 

Per Fesica 

Per VALITALIA PMI 