

CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Multiservizi

Aziende operanti nell'ambito dei Servizi e il relativo personale dipendente

In vigore dal 01.06.2026 al 31.05.2029
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. K574



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

CONFESAL
FEDERLAVORATORI
LA FEDERAZIONE AL FIANCO DEI LAVORATORI

fesica

Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO PMI, CONFESAL, CONFESAL FEDERLAVORATORI E FESICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Multiservizi

In vigore dal 01/06/2026 al 31/05/2029

L'anno **2026** il giorno 19 del mese di maggio in Roma, presso la sede della CONFLAVORO PMI, in Via del Consolato n. 6,

tra

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Giuseppe Pullara, Alessandro Mattesini, Anna Maria Domenici

CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

CONFSAL FEDERLAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale Federica Pascarelli

e

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

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Multiservizi scaduto in data 30 giugno 2025

Roma, 19 maggio 2026

Roberto Capobianco, Alessandro Mattesini,
Giuseppe Pullara, Anna Maria Domenici

Angelo Raffaele Margiotta, Federica
Pascarelli, Bruno Mariani, Alfredo Mancini,
Andrea De Stasio, Letizia Giello, Flaminia
Mariani, Pasquale Inverno, Vincenzo
Minissale, Giuseppe Mancini, Francesco di
Matteo

SOMMARIO

.....	1
Premessa	9
VALIDITÀ DEL CONTRATTO.....	10
INSCINDIBILITÀ.....	10
PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE	10
DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO.....	10
CAMPO DI APPLICAZIONE	11
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	12
Art. 1 - Assunzione – requisiti per l'accesso.....	12
Art.2 - Periodo di prova	12
Art. 2 bis - Patto di stabilità.....	13
Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello	13
Art.4 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente	14
Art.5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08	14
Art.5 bis - Adozione di MOG(S) e SGSL	14
Art. 5 ter - Preposti.....	14
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST	15
RLS.....	15
RLST.....	15
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	17
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro.....	17
Art. 7 bis – Lavoratori Discontinui.....	17
Art. 7 ter – Reperibilità.....	18
Art. 7 quater – Lavoro a turni.....	18
Art. 8 - Sospensione del lavoro e Recuperi.....	18
Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità	19
Art.10 - Banca delle ore e banca ore solidale	19
Art.11 - Modalità di fruizione riposi compensativi	19
Art.12 - Lavoro straordinario	20
Art.13 - Lavoro notturno.....	21
Art.14 - Lavoro festivo.....	21
Art.15 - Riposi settimanali e riposi compensativi	21
Art. 15 bis – Pause e riposo giornaliero.....	21
Art.16 - Ferie	22
Art.17 - Permessi retribuiti	22
Art.17 bis – Altri permessi retribuiti	22
Art.18 - Permessi per disabilità.....	23
Art.19 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....	23

Art. 20 - Congedi per gravi motivi familiari.....	24
Art.21 – Altre tipologie di congedi.....	24
Congedo matrimoniale.....	24
Congedo per tossicodipendenza.....	24
Congedo nonni lavoratori	24
Congedo per formazione	24
Congedo per la formazione continua.....	25
Congedo per cariche pubbliche.....	25
Congedo per donne vittime di violenza di genere	25
Art.22 - Conservazione del posto di lavoro durante il congedo.....	26
Art.23 - Diritto allo studio	26
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	27
Art.24 – Normale retribuzione.....	27
Art.25 – Retribuzione di fatto -Tipologie di retribuzione.....	27
Art.25 bis – Altre indennità.....	27
Art.25 ter - Indennità di cassa e maneggio di denaro.....	27
Art.25 quater – Indennità di vacanza contrattuale.....	28
Art.26 - Paghe base nazionali	28
Art.26 bis- Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari.....	28
Art.27 – Trattamento personale di vendita a provvigione.....	28
Art.28 - Tredicesima mensilità	28
Art.29 - Quattordicesima mensilità.....	28
Art.30 - Premio di risultato e Elemento di Garanzia Retributiva	28
Art.31 - Scatti di anzianità.....	29
Art.32 – Assorbimenti	29
ASTENSIONE DAL RAPPORTO DI LAVORO	30
Art.33 – Assenze	30
Art.34 - Malattia	30
Art.35 - Obblighi del lavoratore	30
Art.36 - Periodo di comportamento	30
Art.37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione.....	31
Art.38 – Infortunio	31
Art.39 – Tutela della genitorialità.....	31
Riposi e permessi per genitori.....	32
Art.40 – Congedi per maternità e paternità	32
Disposizioni generali	32
Congedo obbligatorio per maternità	32
Congedo di paternità.....	33
Art.41 - Congedi parentali	34

Art.42 - Aspettativa non retribuita per malattia	35
Art.43 - Aspettativa	35
LAVORO FUORI SEDE.....	36
Art.44 – Trasferte.....	36
Art. 45 – Rimborso spese chilometrico.....	36
Art.46 - Trasferimento.....	36
Art.47 – Distacco	36
NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI.....	37
Art.48 – Indumenti da lavoro	37
Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento.....	37
Art. 49 bis – Dimissioni per fatti concludenti	39
Art. 49 ter – Ritiro patente.....	40
Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale, decisionali e di monitoraggio automatizzati	40
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	41
Art.51 - Preavviso	41
Art.51 bis - Preavviso attivo.....	41
Art.52 - Trattamento di fine rapporto	41
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA.....	43
Art.53 - Contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale, territoriale e di prossimità).....	43
Art.53 bis - Crisi aziendali.....	43
Art.53 ter - Cambio di appalto.....	44
Art.53 quater – Partecipazione dei lavoratori.....	45
Informazione e consultazione dei lavoratori	45
Presenza del rappresentante dei lavoratori nel CDA aziendale	46
APPRENDISTATO	47
Art.54 - Tipologie contratto di apprendistato	47
Art.55 - Durata rapporto contrattuale.....	47
Art.55 bis - Trasformazione del contratto di apprendistato di 1° livello	47
Art.56 - Apprendistato professionalizzante (2° livello).....	47
Art.57-Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (1° livello)	48
Art.58 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca (3° livello).....	48
Art.59 - Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato	49
Art.60 - Disciplina del rapporto	49
Art.61 - Parere di conformità.....	49
Art.62- Periodo di prova	50
Art.63- Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	50
Art.64 - Obblighi del datore di lavoro	50
Art.65- Doveri dell'apprendista.....	50

Art.66 - Trattamento normativo	50
Art.67 -Divieto di cottimo.....	50
Art.68 – Malattia e infortunio.....	50
Art.69 - Durata contratto di apprendistato	50
Art.70 - Obblighi di comunicazione	51
Art.71 – Durata del periodo di formazione.....	51
Art.72 - Contenuti della formazione	51
Art.73 – Apprendistato in cicli stagionali.....	52
Art.74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato.....	52
Art.75 - Rinvio alla legge	52
CONTRATTI FLESSIBILI	53
Art.76 - LAVORO PART TIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale	53
Art.77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	53
Art.78 - Assunzione	53
Art.79 - Obblighi di comunicazione.....	53
Art.80 - Clausole di flessibilità ed elastiche	54
Art.81 - Prestazioni supplementari e straordinarie	54
Art.82 - Parità di trattamento economico-normativo	54
Art.83 - Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa	54
Art.83 bis - Contratti misti	55
Art.84 - LAVORO INTERMITTENTE- Definizione.....	55
Art.85 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	56
Art.86 – Assunzione.....	56
Art.87 – Retribuzione e indennità di disponibilità.....	56
Art.88 - Consistenza organico aziendale	57
Art.89 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità	57
Art.90 - Apposizione del termine.....	57
Art.91 - Stagionalità.....	57
Art.92 - Durata e proroghe.....	58
Art.92 bis - Causali per i contratti superiori ai 12 mesi.....	58
Art.93 - Proporzione numerica.....	58
Art.94 - Diritto di precedenza	59
Art.95 - Retribuzione.....	59
Art.96 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione.....	59
Art.97 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità	60
Art.98 - Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice	61
Art.99 – Tutela del lavoratore	61
Art.100 – Poteri e obblighi datoriali.....	61
Art.101 – Infortunio, malattia professionale, maternità	61

Art.102 - Somministrazione irregolare e fraudolenta.....	62
Art.103 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione....	62
Art.104 - Sfera di applicabilità	62
Art.105 - Disciplina del lavoro agile	62
Art.106 - Diritti e doveri del lavoratore agile	63
Art. 107– Diritto alla disconnessione	64
Art.108 - Poteri e obblighi del datore di lavoro	64
Art.109 - Dotazioni strumentali e utenze.....	65
Art.110 – Modalità di esecuzione della prestazione in telelavoro.....	65
Art. 110 bis - Orario di lavoro	66
Art.111 - Contrattazione aziendale	66
ISTITUTI SINDACALI	67
Art.112 - Rappresentanze Sindacali.....	67
Art.112 bis – Pluralità della Rappresentanza: il tavolo sindacale.....	67
Art.113 - Assemblea	67
Art.114 – Permessi retribuiti	68
Art.115 – Permessi non retribuiti.....	68
Art.116 - Referendum	68
Art.117 - Deleghe sindacali	68
Art.118 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.....	69
Art.119 - Enti Bilaterali Territoriali.....	70
Art.120 - Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato.....	70
Art.121 - Composizione della Commissione	71
Art.122 - Convocazione della Commissione Nazionale	71
Art.123 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale	71
Art.124 - Conciliazione controversie in sede sindacale	71
Art.125 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	71
Art.126 - Richiesta del tentativo di conciliazione	72
Art.127 - Convocazioni delle parti.....	72
Art.128 - Istruttoria	72
Art.129 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo.....	72
Art.130 - Risoluzione bonaria della controversia	72
Art.131 - Decisioni.....	72
Art.132 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione.....	72
Art.133 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	73
Art.134 - Controversie collettive.....	73
Art.135 - Osservatorio Nazionale	73
Art.136 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.....	73
Art.137 - Fondi e bilateralità	74

Ente Bilaterale EBIASP	74
Assistenza sanitaria integrativa Fondosani	74
Fondo interprofessionale per la formazione continua Fondoformazione	74
Fondo di Previdenza Complementare	74
Assistenza contrattuale.....	75
TUTELE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.....	76
Art.138 - Pari opportunità e contrasto alle violenze di genere.....	76
Art.139 - Divieto di discriminazione retributiva di genere e certificazione della parità retributiva di genere.....	76
Art. 140 -Tutela contro le discriminazioni religiose.....	76
Art.141 -Tutela contro le discriminazioni.....	76
Art.142 - Politiche inclusive e piano annuale di inclusione.....	76
INQUADRAMENTO	77
Art.143 - Classificazione del personale	77
Dichiarazione congiunta.....	80
TABELLE RERIBUTIVE.....	81
Tabella retributiva A.....	81
APPENDICE	82
Settore Cooperative.....	82

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Multiservizi disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende operanti nei settori rientranti nel campo di applicazione e il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano la coniugazione dei contrapposti interessi delle parti e un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione di qualità, ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione.

Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori, ispirandosi ai valori eurounitari e a quelli costituzionali, nonché ai principi di buona fede e correttezza.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Multiservizi che, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Fatte salve le specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, il presente contratto ha durata pari a tre anni, decorrente dal 1 Giugno 2026 al 31 Maggio 2029 e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente per i lavoratori operanti nel settore multiservizi.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, regolarmente disdetto, o la riforma di taluno degli istituti dello stesso.

INSCINDIBILITÀ

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a Fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del C.C.N.L. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data di applicazione che restano a lui assegnate "ad personam".

PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Le proposte di rinnovo contrattuale potranno essere presentate dalle parti contraenti, nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle imprese industriali, artigiane, cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore pulizia e servizi integrati/multiservizi che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività:

- servizi di pulizia e manutenzione legate a variazioni cicliche o variazioni climatiche;
- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei, con piattaforme o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- Interventi di manutenzione, sostituzione, lettura e gestione tecnica amministrativa dei gruppi di misura;
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi;
- transennature stradali, anche provvisorie;
- impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna e esterna, ecc.);
- Servizi di distribuzione e recapito corrispondenza dei diversi servizi postali;
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico, autobus, tram, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiania;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso call-center, ecc.;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e non;
- servizi di manutenzione impianti di sollevamento (ascensori);
- servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e video sorveglianza)
- facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di macchinari;
- servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 - Assunzione – requisiti per l'accesso

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto, in formato cartaceo o elettronico, contenente:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la tipologia e durata del rapporto;
 - c. l'orario di lavoro, le condizioni di lavoro straordinario e di cambiamento turni;
 - d. la qualifica di inquadramento, il livello e le mansioni iniziali;
 - e. il trattamento economico di base, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - f. il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro specifica che il lavoratore può essere occupato in luoghi diversi);
 - g. la durata del periodo di prova e la descrizione delle mansioni oggetto della prova;
 - h. la durata delle ferie e delle varie tipologie di congedi retribuiti e la modalità di fruizione degli stessi;
 - i. procedura, forma e termini del preavviso per recesso;
 - j. indicazione del CCNL applicato, anche aziendale, con specifica delle parti sottoscrittrici e del codice alfanumerico univoco;
 - k. identità delle parti e indicazioni della sede o domicilio del datore di lavoro, compresa quella dei co-datori se presenti;
 - l. identità delle imprese utilizzatrici, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione lavoro;
 - m. specifica della formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
 - n. indicazione degli enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
 - o. informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati;
 - p. consegna dell'eventuale Regolamento interno e/o codice etico e di qualunque altra norma regolamentare applicata in azienda;
 - q. i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, i moduli riguardanti l'iscrizione a fondi pensionistici e sanitari e ogni altra modulistica stabilita dalla legge.
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto ovvero degli accordi territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti dell'azienda (copia cartacea o @book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici(link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
 - a. Certificato di residenza;
 - b. Titoli di Studio e altri titoli professionali;
 - c. Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
 - d. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
 - e. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
 - f. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
 - g. Curriculum Vitae.

Art.2 - Periodo di prova

1. L'esistenza del periodo di prova è integrato nella lettera di assunzione come previsto dall' art.1 lettera g) e comunque contestuale all'assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. 6 mesi per il livello Quadro;
 - b. 4 mesi per il livello 1;
 - c. 3 mesi per il livello 2;
 - d. 30 giorni per i livelli 3 e 4;
 - e. 26 giorni per i livelli 5, 6 e 7;
 - f. 30 giorni per gli apprendisti.Per gli impiegati dei livelli dal 3° al 6°, il periodo di prova è esteso a 2 mesi.
3. I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Fermi rimanendo i limiti massimi di cui al comma precedente, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.
4. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita per i lavoratori non in prova per il medesimo livello d'inquadramento.
5. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei delle mensilità aggiuntive e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.
6. In caso di assunzione a tempo parziale, la durata del periodo di prova è la medesima di quella prevista per il personale a tempo pieno. Nel part-time verticale la durata del periodo di prova si calcola tenendo conto soltanto dei periodi di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene effettivamente resa.
7. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata

del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova.

8. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
9. In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, qualora il lavoratore sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Art. 2 bis - Patto di stabilità

Il datore di lavoro e il prestatore di lavoro possono concordare un periodo minimo di durata della prova durante il quale non è possibile, ad entrambe le parti, il recesso dal contratto, se non per giustificato motivo o giusta causa.

Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
 - Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica nell'ambito della sorveglianza sanitaria.
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
6. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo due mesi di effettivo svolgimento delle mansioni superiori, anche non continuativi purché maturati nei dodici mesi precedenti.
8. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal 3° al 7° potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Passaggi di livello

1. Il datore di lavoro promuove la professionalizzazione e il miglioramento del ruolo svolto dal dipendente riconoscendogli, progressivamente, un maggior grado di responsabilità e di autonomia e, conseguentemente, favorendo una progressione della carriera lavorativa con l'inquadramento ad un livello superiore.
2. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
3. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

4. Non sono assorbibili eventuali scatti di competenza o di merito.
5. Qualora l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro e si prolunghi per oltre 3 mesi consecutivi o non continuativi nei dodici mesi precedenti, la stessa assegnazione diviene, salva diversa volontà del lavoratore, definitiva e il lavoratore viene inquadrato al livello superiore.

C - Principio di qualificazione

1. Nella comune consapevolezza che a un maggior grado d'istruzione è correlata una maggiore qualità della prestazione del lavoratore, con ovvi riflessi sulla qualità dei processi produttivi e sulla competitività dell'impresa, si conviene di promuovere la qualificazione dei dipendenti anche in termini di istruzione formale, incentivando il conseguimento di titoli di studio collegati alle mansioni svolte.
2. In coerenza al principio di qualificazione, al lavoratore che sia in possesso o che consegua un titolo di studio pertinente alla mansione svolta, di grado superiore a quello eventualmente corrispondente al livello di inquadramento, viene corrisposta mensilmente un'indennità, denominata "indennità di qualificazione" che, salvo diverso accordo tra le parti, sarà di norma pari al 10% della differenza retributiva tra il livello di inquadramento e il livello corrispondente al titolo di studio superiore. In caso di titolo di studio non pertinente alle mansioni svolte, l'importo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro.

Art.4 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente

1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la Conflavoro PMI adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08

Le Parti stipulanti considerano che le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le unità produttive, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'azienda.

Art.5 bis - Adozione di MOG(S) e SGSL

1. Le Parti si danno atto che tutte le ricerche ed analisi riguardanti il campo della sicurezza sul lavoro attestano la correlazione tra l'implementazione di Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) ex art. 30 D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 e la riduzione della gravità e del numero degli infortuni.
2. In considerazione di ciò le Parti concordano di promuovere presso tutte le aziende che aderiscono al sistema datoriale o che, comunque, applicano il presente CCNL, l'adozione di Modelli di organizzazione e gestione che se efficacemente adottati, in linea con le esigenze gestionali ed organizzative dell'impresa e nel rispetto degli standard tecnico strutturali, migliorano la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda, favorendo un ambiente di lavoro sicuro e riducendo al minimo le condizioni di rischio oltre che la probabilità di incorrere in sanzioni o sospensioni dell'attività imprenditoriale a seguito di violazioni della norma. Tutto ciò non soltanto per l'efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex D.lgs n. 231/2001, quanto per contribuire alla maggiore sicurezza sul lavoro, riduzione dei tassi di incidentalità e il positivo sviluppo virtuoso della prevenzione partecipata.
3. Il Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al D.Lgs. n. 231/2001, potrà essere adottato ed efficacemente attuato dalle aziende secondo quanto disposto dall'art. 30 del D.Lgs 81/08.
4. Le piccole e medie imprese possono avvalersi delle indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, contenute nel documento approvato dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013 e recepite nel DM 13/2/2014 (MOGS). Inoltre può essere applicata la prassi di riferimento UNI/PdR 83:2020, dal titolo "Modello semplificato di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.lgs. 81/2008, per micro e piccole imprese" (in vigore dall'8 maggio 2020), che fornisce gli indirizzi organizzativi ed operativi utili ai fini dell'adozione ed efficace attuazione del Modello di Organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (MOGS) da parte delle micro e piccole imprese che operano nei diversi settori produttivi.
5. Ai fini dell'elaborazione, redazione ed implementazione dei MOG(S) le aziende potranno avvalersi del supporto dell'Organismo Paritetico di riferimento delle Parti sociali che provvederà, attraverso specifiche procedure, alla prevista asseverazione del modello adottato.

Art. 5 ter - Preposti

Il preposto, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro (obbligo di individuazione del preposto sancito dall'articolo 18, comma 1 lettera b-bis), sovrintende alle attività lavorative e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, dal datore di lavoro e dal dirigente, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. In caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza, anche interrompendo l'attività dei lavoratori se necessario.

In considerazione dei compiti e responsabilità posti in capo al preposto si conviene che le aziende che applicano il presente CCNL siano tenute a garantire ai propri preposti:

- a. l'emolumento di cui all'art. 19 D.lgs. 81/2008, commisurato al grado di rischio del settore produttivo di cui l'importo è stabilito in una quota pari al 5% della retribuzione di cui all'art. 25, innalzato al 10% per i settori a rischio alto;
- b. una copertura assicurativa per la tutela legale e per la responsabilità civile, per lo svolgimento dei compiti e dell'adempimento degli obblighi di cui al citato art. 19.

In virtù di quanto stabilito nella lettera di individuazione secondo l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 1 lettera b-bis) si determina il compenso per il preposto e la copertura assicurativa.

La formazione base del preposto deve comprendere quella base prevista per i lavoratori ed integrata da una formazione particolare, in relazione ai compiti esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Secondo l'Accordo Stato-Regioni del 2025, la durata minima della formazione particolare aggiuntiva per il preposto è di 12 ore, ed è basata sui seguenti contenuti minimi riguardanti:

- principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità;
- relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- incidenti e infortuni mancati;
- tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri;
- valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera;
- individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale o in ragione dell'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi rischi, anche secondo le indicazioni riportate nella L. 215/2021 e quelle contenute nell'Accordo Stato-Regioni.

Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST

RLS

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning appartenenti al circuito O.P.N.A.S.P. sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.
2. La formazione per l'RLS è fissata in 32 ore di cui 12 ore di formazione sui rischi specifici presenti in azienda. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 4 ore.
3. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato e determinato e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.
4. L'elezione dell'RLS avviene di norma in corrispondenza con la giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, a seguito di riunione aziendale nella quale i lavoratori esprimono il loro voto circa la nomina di un proprio rappresentante. Al termine della riunione viene redatto apposito verbale.
5. L'RLS ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a 8 ore annue.

RLST

6. Le aziende che vogliano avvalersi del servizio RLST, faranno riferimento all'organismo paritetico nazionale OPNASP, Accordo interconfederale 29 giugno 2016.
7. L'RLST, come previsto dal D.Lgs. 81/08, esercita le seguenti attribuzioni:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività delle imprese;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa ovvero nell'unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori e del medico competente
 - d) è consultato dall'O.P.N.A.S.P. in merito all'organizzazione della formazione;
 - e) riceve in visione, in occasione degli accessi ai luoghi di lavoro, le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

- g) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- h) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- i) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08;
- j) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- k) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- l) previo avvertimento di cui alla lettera k), può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza durante il lavoro.
8. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative.
9. Per quanto riguarda le visite presso le aziende viene previsto:
- a) il RLST preannuncia e concorda con congruo preavviso con l'impresa, anche tramite le Associazioni firmatarie, la visita che ha programmato di effettuare in cantiere, segnalando all'O.P.N.A.S.P. l'elenco delle visite programmate. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle specifiche esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- b) il RLST è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- c) al RLST viene consegnata in visione copia della documentazione aziendale di cui al D.Lgs. 81/08 allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- d) il RLST è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita, che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge gli attribuisce in materia di sicurezza;
- e) delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto verbale, inviato all'azienda nonché all'O.P.N.A.S.P., da archiviare presso la sede degli RLST. Nel verbale vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST;
- f) le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro può avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza delle Associazioni firmatarie;
- g) L'impresa, nel rispetto delle modalità di cui alla lettera a), si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.
10. Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e sottoposta all'O.P.N.A.S.P. come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2008.
11. L'azienda che intende avvalersi di un RLST fa richiesta all'organismo paritetico OPNASP e si impegna a versare un contributo annuale parametrato all'organico aziendale come da tabella a seguire:

Dimensione aziendale	Contributo annuale
Fino a 5 lavoratori	€ 125,00
Da 6 a 10 lavoratori	€ 150,00
Oltre 10 lavoratori	€ 200,00

12. L'RLST frequenta un corso di formazione di 64 ore in materia di sicurezza e di salute concernente i rischi specifici presenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di designazione. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 8 ore.
13. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning appartenenti al circuito O.P.N.A.S.P sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate lavorative. In caso di prestazione nel sesto giorno, è dovuta una maggiorazione oraria del 25%.
2. Particolari criteri di ripartizione o di riorganizzazione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
3. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
4. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
5. Il tempo passato a disposizione dell'impresa in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo, così come le attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni.
6. Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.
7. Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le Parti, ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.Lgs 66/2003, riconoscono idonea l'adozione di una articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi.
Nell'ambito di tale regime, la prestazione lavorativa è soggetta ai seguenti limiti: durata massima settimanale di 45 ore; durata massima giornaliera di 10 ore; durata minima settimanale di 35 ore.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. A livello aziendale, tramite appositi accordi sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente contratto, verranno concordate le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al comma precedente da ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati. Gli scostamenti del programma e le relative motivazioni sono portati a conoscenza della R.S.U. o, ove non ancora costituita, delle R.S.A.
8. Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.
9. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art.12.
10. Lo svolgimento delle lavorazioni di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi propedeutici all'attività lavorativa volte a garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, che eccedano il normale orario di lavoro e che non rientrino nella flessibilità oraria, sono da considerarsi lavoro straordinario.
11. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.
12. Ai fini di una migliore funzionalità del servizio e di una maggiore efficienza della prestazione lavorativa, nonché di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori possono concordare col datore di lavoro un'elasticità di orario in entrata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo fino a 30 minuti con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.
13. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente e in particolare la durata massima della prestazione lavorativa, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, non può in ogni caso eccedere i seguenti limiti: nel corso della settimana, il limite di 50 ore in caso di distribuzione su 5 giorni e di 54 ore in caso di distribuzione su 6 giorni.
Nell'arco temporale di 4 mesi, escludendo dal computo i periodi di ferie e quelli di assenza per malattia, non può superare la durata media di 48 ore settimanali. A fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, la suddetta durata media di 48 ore settimanali può essere riferita a un arco temporale massimo di 6 mesi.

Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Art. 7 bis – Lavoratori Discontinui

1. Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con Regio Decreto n. 2657/1923 e ss.mi. che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità.
2. La durata normale del lavoro per il seguente personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia quali:
 - i custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
 - i custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
 - il personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
 - il personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
 - il personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.è fissata nella misura di 45 ore settimanali.

Art. 7 ter – Reperibilità

1. La reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla normale prestazione lavorativa.
2. La reperibilità deve essere prevista in sede di assunzione. Nell'ipotesi in cui non sia stata prevista in sede di assunzione, la reperibilità si basa sull'intesa fra le parti.
3. Ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati.
4. Durante il periodo di reperibilità il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per sopperire a esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi.
5. La reperibilità può essere oraria, giornaliera o settimanale. La reperibilità settimanale non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi.
6. L'inserimento nei turni di reperibilità deve essere comunicato al lavoratore almeno 7 giorni prima.
7. Il datore di lavoro provvede ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.
8. Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento, di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatta salva diversa pattuizione aziendale.
9. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ovvero compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.
10. Al lavoratore in reperibilità, che utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, sono rimborsate le spese di viaggio la cui quantificazione avviene secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.
11. Al lavoratore in reperibilità è in ogni caso dovuta, per il periodo nel quale sia in attesa di un'eventuale chiamata, l'indennità di reperibilità, pari a euro 7,75 per ogni giornata ferial e euro 10,33 in caso di giornata festiva.

Art. 7 quater – Lavoro a turni

1. Costituisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche in gruppi ovvero a squadre, in forza del quale diversi dipendenti sono occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo rotativo su più turni giornalieri.
2. È considerato altresì lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.
3. Il lavoro a turni può riguardare singole unità produttive o reparti e può articolarsi anche in un ciclo continuo, in base alle esigenze della produzione, in particolare quando gli impianti aziendali non consentono interruzioni dell'attività.
4. I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito, salvo sopraggiunta inidoneità ovvero documentata forza maggiore.
5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al lavoratore l'orario di lavoro o i turni che lo stesso lavoratore dovrà rispettare nella successiva settimana.
6. La ripartizione giornaliera in turni dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale che curerà l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.
7. L'orario di lavoro viene disposto in modo tale da consentire ai lavoratori turnisti di usufruire periodicamente della disponibilità del pomeriggio del sabato.
8. Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante non potrà lasciare il posto di lavoro fino a quando non venga sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno.
9. Quando non sia possibile la tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare un pregiudizio alla produzione e al lavoro degli altri lavoratori, in via del tutto eccezionale, il termine massimo anzidetto potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Dette prestazioni oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sono considerate anche agli effetti economici straordinarie.
10. Per sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo, l'azienda potrà modificare lo schema di turnazione di singoli lavoratori, previa comunicazione ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di 2 giorni.
11. In caso di turnazioni con prestazioni notturne, sarà dovuta la maggiorazione prevista per lavoro notturno.
12. Il riposo settimanale per i lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze aziendali, può non coincidere con la domenica.
13. Qualora il lavoratore turnista dovesse prestare la sua attività nel giorno di riposo, egli avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.
14. I riposi per i lavoratori turnisti notturni maturano "pro-quota", su base annua, con riferimento ai turni notturni prestati.
15. I lavoratori turnisti con orari di lavoro di 8 ore giornaliere consecutive ovvero addetti a turni avvicendati hanno diritto ad un riposo retribuito di mezz'ora per la consumazione del pranzo, da usufruire possibilmente fuori dai locali o a macchine ferme.
16. Anche i lavoratori turnisti hanno diritto, oltre al riposo di cui al precedente comma, alle pause, ai riposi giornalieri e ai riposi settimanali di cui godono i lavoratori non turnisti.

Art. 8 - Sospensione del lavoro e Recupero

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

2. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 66/2003.
3. La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

Art.9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni settimanali. La durata dell'orario di lavoro viene determinata come media plurisettimanale nell'arco dell'anno, nel rispetto dei seguenti limiti: durata massima settimanale di 45 ore; durata massima giornaliera di 10 ore; durata minima settimanale di 35 ore.
2. Nell'ambito di tale regime, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni nell'arco dell'anno solare.
3. Le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi sino a concorrenza degli orari da compensare.
4. Le ore lavorate in eccedenza a quelle programmate e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 25% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa consentirglielo.
5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
6. L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.
7. Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
8. Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita dei figli, allo scopo di meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.
9. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:
 - personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
 - capi reparto o capi turno;
 - manutentori;
 - lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
 - nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Art.10 - Banca delle ore e banca ore solidale

1. Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.12, comma 3.
3. Su base volontaria i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino in particolari condizioni di difficoltà, una quota delle ore accantonate di cui al comma 1 o giorni di ferie maturati.
4. Possono ricorrere alla banca solidale aziendale i lavoratori che versano in particolari condizioni di difficoltà e/o di fragilità. In particolare:
 - lavoratori e lavoratrici che hanno necessità di prestare assistenza ai figli minori o al coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di 1° grado che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
 - lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi della normativa vigente;
 - lavoratori e lavoratrici in grave stato di fragilità.
5. L'azienda comunicherà periodicamente ai lavoratori interessati "la dotazione" della banca solidale. Le richieste saranno evase secondo i principi di equa ripartizione e sulla base della gravità delle motivazioni addotte, previa istanza del lavoratore presentata nelle modalità e nei tempi indicati dall'azienda, documentando debitamente lo stato di necessità.

Art.11 - Modalità di fruizione riposi compensativi

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

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
6. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.
7. Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, al netto della quota già corrisposta ai sensi dell'art. 12.
8. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
9. I riposi compensativi di cui all'art.15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
10. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
11. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

Art.12 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 7 e 7 bis del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità/multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base all'articolazione di cui all'art. 7 comma 7 e art. 9
2. Il lavoro straordinario può essere prestato entro la soglia di 150 ore annuali individuali e nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro. Nei limiti di tale soglia, il lavoratore non può rifiutarsi di prestare il lavoro straordinario, se non per giustificati e comprovati motivi che impediscono la prestazione lavorativa straordinaria. Il rifiuto, opposto in mancanza di giustificati motivi, costituisce inadempienza ed è disciplinarmente sanzionabile. È legittimo il rifiuto di prestare lavoro straordinario da parte del lavoratore studente.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre 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 all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.
6. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.
7. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto:

	Maggiorazioni
Lavoro straordinario diurno feriale	25%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro straordinario festivo	65%
Lavoro straordinario festivo notturno	75%

Art.13 - Lavoro notturno

1. È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 30% se svolte in turni non avvicendati e del 20% se svolte in turni avvicendati.
3. I casi di eccezionalità per i quali il lavoro non va considerato notturno sono i seguenti:
 - il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;
 - il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;
 - il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;
 - il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;
 - il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario.
4. L'introduzione del lavoro notturno può essere preceduta dalla consultazione con le rappresentanze sindacali, se costituite in azienda, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL, o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori appartenenti alle Parti come sopra definite e per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisce o conferisce mandato. La suddetta consultazione deve essere effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

Art.14 - Lavoro festivo

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 4 Ottobre (San Francesco D'Assisi)
 - i. 1° novembre (Ognissanti)
 - j. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - k. 25 dicembre (S. Natale);
 - l. 26 dicembre (S. Stefano);
 - m. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Le ore di lavoro svolto nelle giornate festive verranno remunerate con la maggiorazione del 50%.
3. Resta salvo quanto disposto dall'art.15.

Durante i suddetti giorni festivi il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro, percependo comunque la sola retribuzione di fatto.

Qualora una delle festività sopra elencate dovesse coincidere con la domenica, sarà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, un ulteriore importo, pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.

Al lavoratore spetta la retribuzione prevista per la festività anche in caso di malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, nonché in caso di sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore.

La retribuzione non è invece dovuta per le festività che ricorrono in periodi di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata.

Art.15 - Riposi settimanali e riposi compensativi

1. Il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
2. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
3. Fanno eccezione alle disposizioni di cui sopra le:
 - attività di lavoro a turni, ogni volta cioè che il lavoratore cambi turno o cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo settimanale;
 - attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
4. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le particolari caratteristiche di cui all'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.
5. I lavoratori che lavorano la domenica godranno del prescritto riposo in un giorno diverso della settimana.
6. Per le giornate lavorative svolte in deroga, il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.
7. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, il lavoratore può beneficiare, per esigenze religiose, di un riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, che deve essere concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non sono applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi. Qualora una delle festività dovesse cadere nel giorno concordato col lavoratore, allo stesso lavoratore verrà corrisposta un'ulteriore giornata di retribuzione, unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 15 bis – Pause e riposo giornaliero

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto:
 - a beneficiare di una pausa, di durata non inferiore a dieci minuti, fruita consecutivamente ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
 - a una pausa per la consumazione del pasto, non inferiore a trenta minuti, le cui modalità di fruizione sono stabilite a livello aziendale.
2. La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente in immediata successione del trascorrere delle 6 ore di lavoro.
3. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa. Le pause non sono computate come orario di lavoro.
4. I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, hanno diritto, qualora svolgano tale attività per almeno quattro ore consecutive, a una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio e al termine dell'orario di lavoro. Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.
5. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito senza soluzione di continuità, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art.16 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore maturerà un dodicesimo per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.

Art.17 - Permessi retribuiti

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. È inoltre riconosciuto alla generalità dei lavoratori un monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro (in sigla ROL) di almeno 40 ore, utilizzabili dai lavoratori a titolo di permessi orari individuali/permessi ROL, fruiti in blocchi unitari di 4 ovvero di 8 ore.
3. Resta salva la possibilità di disciplinare le modalità di utilizzo dei permessi di cui al comma 2 mediante accordo sindacale di secondo livello sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
4. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
5. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.
6. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.
7. Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.
8. Allorquando dovesse verificarsi una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore o a una contrazione temporanea di mercato, l'azienda potrà attivare la fruizione collettiva dei permessi per tutti o gruppi di lavoratori, ai quali il lavoratore non potrà opporsi.

Art.17 bis – Altri permessi retribuiti

1. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.
2. I lavoratori donatori di sangue e donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti secondo le modalità previste dalla legge.
3. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:
 - 2 giorni per ciascun esame universitario;
 - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
 - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
 - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Art.18 - Permessi per disabilità

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della legge 104/1992 e s.m.i., hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. I suddetti lavoratori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al suddetto prolungamento del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.
3. Il lavoratore ha diritto di fruire di permessi retribuiti mensili di 3 giorni, anche continuativi, per assistere un familiare con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, che non sia ricoverato a tempo pieno; intendendosi, a tal fine per familiare, il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.
4. Quando due o più lavoratori devono prestare l'assistenza di cui al primo periodo del presente comma allo stesso familiare, fruiranno di permessi in modo alternativo.
5. Il lavoratore che deve prestare l'assistenza di cui innanzi a più familiari, fruirà dei permessi per ciascuno di essi.
6. Il permesso di cui trattasi spetta anche per parenti o affini di terzo grado in mancanza di altri familiari o nel caso in cui gli stessi familiari abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano mancanti.
7. Il lavoratore può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, in altra sede.
8. Qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti di cui ai precedenti commi, il lavoratore decade dagli stessi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.
9. Al fine di evitare abusi da parte del lavoratore che usufruisce del congedo di cui al presente articolo, il datore di lavoro può disporre controlli nei limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970.
10. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui ai predetti commi ha priorità di accesso al lavoro agile ovvero ad altre forme di lavoro flessibile, stabilite in sede di contrattazione aziendale in considerazione delle peculiarità del settore.
11. Quanto statuito ai precedenti commi si applica anche al lavoratore affidatario di persone affette da disabilità in situazione di gravità.
12. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui ai primi due commi, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Art.19 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

1. In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, di un affine entro il primo grado, anche non convivente o, comunque, di un soggetto componente la famiglia anagrafica, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia.
2. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario Nazionale.
4. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.
5. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto a documentare l'evento con apposita certificazione.
6. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso.
7. Nel caso di grave infermità dei familiari di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
8. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
9. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
10. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
11. Qualora venga accertato il venir meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.
12. I permessi disciplinati dal presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili disciplinati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

Art. 20 - Congedi per gravi motivi familiari

1. Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica e ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi.
2. I motivi per i quali possono essere chiesti i congedi sono quelli indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000.
3. I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.
4. Durante il periodo di assenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione, né può svolgere altra attività lavorativa.
5. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.
6. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
7. Il datore di lavoro è tenuto, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi e a comunicare l'esito della richiesta al dipendente.
8. L'eventuale rigetto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
9. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
10. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.
11. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.
12. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può, comunque, consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art.21 – Altre tipologie di congedi

Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio avente validità civile ovvero in caso di unione civile, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Il periodo di congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto attività di servizio.
3. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.
4. Il lavoratore ha diritto per il periodo di congedo alla retribuzione di fatto.
5. La richiesta di congedo deve essere presentata al datore di lavoro con almeno 10 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali.
6. Il datore di lavoro concede il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio e fino a 3 mesi dopo la celebrazione. Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

Congedo per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, titolari di contratto a tempo indeterminato, hanno diritto a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, per una durata massima di tre anni, al fine di partecipare ai programmi terapeutici riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali.
2. Il periodo di aspettativa non si computa ai fini dell'anzianità di servizio.
3. Il lavoratore deve fare istanza di godimento del periodo di aspettativa al datore di lavoro con richiesta scritta trasmessa con preavviso di almeno sette giorni, documentando il suo stato di tossicodipendenza.
4. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Congedo nonni lavoratori

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.

Congedo per formazione

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 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.
2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
5. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.
8. I lavoratori studenti con meno di 4 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nel corso dell'anno, un periodo di 30 giorni di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

Congedo per la formazione continua

1. I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.
2. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.
3. Gli interventi formativi oggetto di piani aziendali o territoriali possono essere finanziati per mezzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua.
4. Il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua è di 10 ore annue. La contrattazione decentrata può incrementare il numero delle ore.
5. I lavoratori destinatari dell'attività di formazione sono individuati dal datore di lavoro secondo criteri di rotazione e con cadenza annuale, garantendo pari opportunità di partecipazione ai lavoratori e alle lavoratrici.

Congedo per cariche pubbliche

1. I lavoratori subordinati eletti in seno al Parlamento nazionale o europeo, ovvero alle assemblee regionali hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita per tutto il periodo del mandato.
2. I lavoratori hanno, altresì, diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione di candidatura sino a quella delle elezioni. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio. I lavoratori eletti per la copertura di cariche pubbliche nelle Amministrazioni locali hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
3. In alternativa, possono chiedere di continuare a prestare la loro attività lavorativa fruendo di permessi retribuiti e non, secondo le modalità stabilite dalla legge. Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.
4. Le lavoratrici chiamate a rivestire la carica di Consiglieri Nazionali di Parità hanno diritto, per l'esercizio del loro mandato, a fruire di permessi non retribuiti nella misura stabilita dalla legge.
5. I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni medesime.
6. Per l'impegno assunto, i lavoratori hanno diritto per i giorni festivi e quelli non lavorativi a quote retributive giornaliere aggiuntive rispetto al trattamento economico normalmente percepito, ovvero a procedere al loro recupero con una giornata di riposo compensativo.
7. Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. n. 613/1994, che siano impegnati in attività di soccorso e di assistenza, vengono garantiti, relativamente al periodo dell'effettivo impegno:
 - la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nel corso dell'anno;
 - il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

Congedo per donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice che sia inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, per poter fruire del congedo la lavoratrice è tenuta ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.
3. Il congedo di cui al presente articolo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo modalità concordate con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.
4. Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e alla contribuzione figurativa.
5. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
6. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al presente articolo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.
7. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art.22 - Conservazione del posto di lavoro durante il congedo

Salvo specifiche disposizioni stabilite dai precedenti articoli, durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art.23 - Diritto allo studio

1. Il diritto allo studio è riconosciuto come diritto del lavoratore a migliorare il proprio livello culturale sia sul piano generale sia sotto il profilo strettamente professionale. A fine di rendere effettivo il diritto allo studio, sono concessi, nei limiti del monte ore aziendale di cui al successivo comma, permessi retribuiti a tutti i lavoratori che si iscrivono e frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.
2. Possono, altresì, beneficiare dei permessi di studio:
 - i lavoratori che frequentano corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale, in relazione alle competenze professionali richieste dall'attività svolta in azienda;
 - i lavoratori extracomunitari che si iscrivono e frequentano corsi di scolarizzazione "dedicati", organizzati da istituti e/o da enti pubblici.
3. Il diritto allo studio per i lavoratori aventi diritto viene assicurato attraverso l'istituzione di un monte ore complessivo aziendale, nei cui limiti sono concessi i permessi retribuiti a carico dell'azienda.
4. Il monte ore a disposizione dei lavoratori, per l'esercizio del diritto allo studio, è determinato ogni triennio moltiplicando 16 per il numero di dipendenti occupati al 1° gennaio del primo anno del triennio, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.
5. I lavoratori che frequentano corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti usufruiscono, a richiesta e con le modalità indicate nel presente articolo, di permessi retribuiti nei limiti del monte ore aziendale di cui ai commi 3 e 4 e comunque nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, nonché nel limite della metà delle ore di frequenza previste dal corso di studio. Le ore fruite come permesso di studio sono comprensive delle prove di esame.
6. Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno, salvo quanto previsto dai precedenti commi.
7. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale dei lavoratori occupati nel turno stesso, fermo restando che dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
8. I lavoratori studenti ossia i lavoratori che frequentano corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
9. Il lavoratore, per fruire dei permessi retribuiti, deve inoltrare richiesta scritta al datore di lavoro, con la specifica del corso di studio che intende frequentare. La richiesta del lavoratore è inoltrata secondo le modalità e i termini che saranno stabiliti a livello aziendale.
10. I lavoratori sono tenuti a fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, a certificare mensilmente le ore di effettiva frequenza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.24 – Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata
- b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
- c. premi di risultato variabili
- d. scatti di merito o professionalità
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25 – Retribuzione di fatto -Tipologie di retribuzione

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, 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. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale unico "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173" e per "195" in caso di lavoro discontinuo.

Art.25 bis – Altre indennità

1. I lavoratori che effettuano le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana hanno diritto a un'indennità nella misura del 15% del minimo di retribuzione per ogni giornata di prestazione.
2. Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni è riconosciuta un'indennità di 0,05 euro per ogni ora di lavoro.
3. I lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni (escluse aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, come: cortili, uffici, servizi igienici, ecc.) hanno diritto a un'indennità pari a 0,036 euro per ogni ora di lavoro.
4. Ai lavoratori professionalmente esposti a rischi da radiazioni è riconosciuta un'indennità pari a 0,12 euro per ogni ora di prestazione in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radioelementi, radioisotopi).
5. Ai lavoratori che effettuano prestazioni nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati) è corrisposta un'indennità pari a 0,03 euro per ogni ora di prestazione, non cumulabile con altre analoghe indennità.
6. Al personale che effettua lavori nelle metropolitane, in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) è riconosciuta un'indennità di 0,03 euro l'ora (non cumulabile con la precedente). Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni o lungo le linee della metropolitana, svolga la propria opera all'aperto o sotto la pensilina.
7. Le indennità di cui ai precedenti commi sono utili ai fini del computo di: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità e indennità di mancato preavviso.
8. L'indennità di alta montagna è riconosciuta, nella misura da concordarsi territorialmente, ai lavoratori inviati a prestare la propria opera fuori dalla normale sede di lavoro in località di alta montagna.
9. L'indennità aeroportuale è riconosciuta, ove concordata a livello provinciale, ai lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente in ambito aeroportuale.

Art.25 ter - Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. 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 6% della paga base nazionale conglobata di cui all'art.26 del presente CCNL.
2. 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 accollo delle eventuali differenze.
3. 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.

Art.25 quater – Indennità di vacanza contrattuale

1. Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale".
2. L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.
3. La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

Art.26 - Paghe base nazionali

La determinazione della paga base nazionale è contenuta nelle tabelle allegate al presente CCNL.

Art.26 bis- Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

1. Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

Art.27 – Trattamento personale di vendita a provvigione

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

Art.28 - Tredicesima mensilità

1. Entro il mese di dicembre, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art.25, spettante all'atto della corresponsione.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.
4. Previo specifico accordo aziendale o individuale, può essere prevista la possibilità di erogare la 13a mensilità in busta paga mensilmente.

Art.29 - Quattordicesima mensilità

1. In coincidenza con la mensilità di giugno e di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Ai fini del computo della 14a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art.25, spettante all'atto della corresponsione.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.
4. Previo specifico accordo aziendale o individuale, può essere prevista la possibilità di erogare la 14a mensilità in busta paga mensilmente.
5. Le parti si impegnano ad individuare soluzioni mirate ad incentivare la possibilità per il lavoratore di richiedere la conversione della quattordicesima mensilità, a lui spettante, per intero o in quota parte, in strumenti di welfare previdenziale.

Art.30 - Premio di risultato e Elemento di Garanzia Retributiva

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
2. Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.
3. Nelle imprese in cui non è istituito il premio di risultato è riconosciuta ai lavoratori un'erogazione una tantum a titolo di retribuzione con finalità perequative, denominata Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), pari all'1% della retribuzione di fatto che sarà corrisposta solamente dalle aziende che abbiano conseguito, al termine dell'esercizio, un aumento di produttività ovvero un aumento del rapporto fatturato/dipendenti, oppure valore aggiunto/dipendente. L'E.G.R. viene corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

Art.31 - Scatti di anzianità

1. Per il servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, il lavoratore operaio ha diritto a scatti di anzianità maturati nello stesso livello di inquadramento il cui ammontare, espresso in misura percentuale, è pari al 2% della relativa retribuzione tabellare. Gli scatti maturano con una cadenza triennale e per un massimo di 5 scatti. Per gli impiegati sono riconosciuti 8 scatti biennali di importo pari al 6,25% della retribuzione tabellare.
2. Le Parti prevedono che gli scatti di anzianità, eventualmente già maturati alla data di migrazione al presente contratto, saranno conservati nel loro importo mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati secondo quanto previsto dal presente articolo.
3. Le Parti danno atto che il numero di scatti già maturati concorre al raggiungimento del numero massimo di 5 scatti previsto dal c. 1.
4. Le Parti convengono che gli scatti di anzianità decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto per tutti i lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL che, fino a tale momento, non ne abbiano beneficiato.

Art.32 – Assorbimenti

1. Gli incrementi retributivi derivanti da scatti di anzianità e da aumenti per competenza o per merito non sono assorbibili a seguito di aumenti derivanti da accordi economici o da accordi di rinnovo del presente CCNL, salvo che l'assorbimento sia stato espressamente previsto all'atto della concessione.

ASTENSIONE DAL RAPPORTO DI LAVORO

Art.33 – Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34 - Malattia

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

Art.35 - Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.
3. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
4. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia, con conseguente responsabilità disciplinare.
5. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Art.36 - Periodo di comportamento

1. A decorrere dalla data di rinnovo del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto di lavoro cessa qualora il lavoratore, anche attraverso più periodi di infermità, raggiunga complessivamente dodici mesi di assenza nell'arco di trentasei mesi consecutivi, computando a tal fine anche gli eventi disciplinati secondo la normativa del precedente CCNL.
2. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.
3. La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi.
4. I giorni di assenza dei lavoratori fragili, dei lavoratori affetti da malattie di particolari gravità, quali patologie oncologiche, malattie che richiedono il trapianto, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per sottoporsi alle cure, anche mediante ricovero ospedaliero o in regime di day hospital, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia. Per tali lavoratori inoltre il periodo di comportamento è raddoppiato. Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.
5. La conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non può estendersi oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

6. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le competenze di fine rapporto previste dal presente contratto.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta la ripresa del servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
8. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti di legge.
9. Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla propria professionalità e capacità lavorativa residua, secondo le norme vigenti in materia.
10. In mancanza, è in facoltà del lavoratore chiedere comunque di essere utilizzato, al fine di evitare il licenziamento, in mansioni appartenenti ad inquadramenti inferiori, visto quanto previsto e sempre ove possibile.

Art.37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

1. A decorrere dal rinnovo del presente CCNL, durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova (operaio e impiegato) avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
 - 100% per i primi 6 mesi;
 - 50% per i successivi 6 mesi.
2. In caso di ricovero ospedaliero, documentato da certificazione dell'ente ospedaliero, il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione globale piena per l'intera durata del ricovero, nel rispetto del periodo di compimento.
3. Per gli eventi di malattia già in corso alla data di rinnovo del presente CCNL, nonché nei casi di prosecuzione di una precedente malattia, continua ad applicarsi la disciplina contrattuale previgente.

Art.38 – Infortunio

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.25 del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio alla circoscrizione dell'INAIL nella quale è esercitato il lavoro, nel termine di 2 giorni da quello in cui ha avuto notizia dell'infortunio o dell'insorgenza della malattia professionale. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicazione all'INAIL comporta l'applicazione delle sanzioni di legge. In caso di violazione dell'obbligo informativo da parte del lavoratore, l'assenza risulterà ingiustificata.
3. L'indennità a carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.
4. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

Art.39 – Tutela della genitorialità

1. L'inizio della tutela della genitorialità coincide con l'inizio della gravidanza.
2. Da tale momento il datore di lavoro:
 - non deve adibire la lavoratrice a mansioni pericolose, faticose o insalubri;
 - deve tener conto della condizione della lavoratrice in sede di valutazione dei rischi;
 - non deve adibire la lavoratrice al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sino al compimento di un anno di età del bambino;
 - non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente, a prestare lavoro nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 3 anni di età del bambino;
 - non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente, a prestare attività lavorativa nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 14 anni di età del bambino.
3. È vietato il licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza, che si presume avvenuta 300 giorni prima della data presunta del parto, sino al compimento di un anno di età del bambino.
4. In ogni caso, è nullo il licenziamento originato dalla richiesta di fruizione del congedo parentale, ovvero del congedo per malattia del bambino.
5. Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
6. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto al ripristino del rapporto sulla base della sola presentazione di idonea certificazione dalla quale risulti la sussistenza dello stato di gravidanza al momento del recesso.
7. È comunque ammessa la risoluzione del rapporto anche nel corso del periodo compreso tra l'inizio dello stato di gravidanza e il compimento del primo anno di età del bambino, in caso di:
 - licenziamento per giusta causa;
 - licenziamento per cessazione di attività aziendale;
 - scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
 - in caso di appalto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta.
8. Salva l'ipotesi di sospensione dell'intera attività aziendale o dell'attività del reparto al quale è assegnata la lavoratrice, è vietato sospendere la medesima nel periodo protetto.
9. Il divieto di sospensione opera anche a favore del padre lavoratore che goda del congedo di paternità.

10. Alle lavoratrici in gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.
11. Per godere dei permessi, le lavoratrici devono informare il datore di lavoro dello stato di gravidanza, mediante esibizione del certificato medico e, successivamente, produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.

Riposi e permessi per genitori

1. Alla lavoratrice madre spettano, durante il primo anno di vita del bambino, periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili durante la giornata, durante i quali la stessa lavoratrice ha diritto a uscire dall'azienda, dall'unità produttiva o dal reparto.
2. I suddetti riposi/permessi sono fruiti nella misura di 2 ore, qualora l'orario giornaliero sia pari o superiore alle 6 ore, ovvero a 1 ora, nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero sia inferiore a 6 ore.
3. Qualora la lavoratrice madre fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'azienda, ovvero nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di esse, i periodi di riposo giornaliero sono di 30 minuti ciascuno.
4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al secondo periodo del presente comma possono essere utilizzate anche dal padre.
5. Il diritto ai riposi spetta anche al genitore adottivo o affidatario entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
6. I riposi/permessi in parola sono considerati lavorativi a tutti gli effetti e, pertanto, sono retribuiti come orario normale.
7. Il lavoratore padre ha diritto ai periodi di riposo giornaliero/permessi retribuiti:
 - nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma autonoma;
 - in caso di morte o di grave infermità della madre.
8. Il lavoratore genitore di minore con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, può chiedere al datore di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui al precedente 42, di usufruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuite, da godere fino al compimento del 3 anno di vita del bambino.
9. In alternativa a quanto sopra disposto i genitori, anche adottivi, del bambino con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata sempre ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, possono fruire, in alternativa tra loro e anche in maniera continuativa, di 3 giorni al mese di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa.
10. I suddetti riposi e permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
11. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi, alternativamente, dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, non superiore a 6 anni.
12. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 14.
13. Il congedo per malattia del figlio spetta, altresì, al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
14. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai precedenti primi due periodi.
15. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente comma, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia le proprie generalità.
16. Ai periodi di congedo per malattia del figlio, di cui al presente comma, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
17. I periodi di congedo per la malattia del figlio, di cui ai precedenti primi due periodi, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Art.40 – Congedi per maternità e paternità

Disposizioni generali

1. Il datore di lavoro può assumere, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo, personale con contratto di lavoro a tempo determinato o può utilizzare personale con contratto di lavoro temporaneo, anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo.
2. Nell'ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro delle aziende con meno di 20 dipendenti fruisce di uno sgravio contributivo del 50%; nel caso di utilizzazione di personale con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio ottenuto dalla stessa società di fornitura. Tale disposizione trova applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Congedo obbligatorio per maternità

1. La lavoratrice non può essere adibita al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, ovvero per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, allorquando il parto

- avvenga oltre la data presunta del parto, nonché anche durante i 3 mesi successivi al parto, fermo restando quanto disposto al successivo comma.
2. Qualora la lavoratrice sia occupata in lavori che, in relazione all'avanzamento dello stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, la stessa lavoratrice non può essere adibita al lavoro nei 3 mesi precedenti alla data presunta del parto.
 3. La lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
 4. La lavoratrice può, in alternativa a quanto disposto al precedente periodo, astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi al parto stesso, sempre a condizione che i professionisti del Servizio sanitario asseverino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
 5. In forza del provvedimento della ASL, in caso di complicità della gravidanza, la lavoratrice viene interdetta dal lavoro.
 6. Tale misura trova applicazione anche qualora le condizioni ambientali risultino pregiudizievoli per la salute della madre e del nascituro, ovvero quando la madre sia addetta ad una attività faticosa ed insalubre.
 7. Sempre nel caso in cui le condizioni di lavoro risultino pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o del nascituro, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi successivamente al parto.
 8. In caso di parto prematuro, ai 3 mesi di congedo post partum si aggiungono i giorni di congedo non fruiti prima dell'evento.
 9. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, alla lavoratrice madre è riconosciuta, una sola volta per ogni figlio, la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità post partum in corso di fruizione e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. A tal fine, la lavoratrice deve produrre al datore di lavoro idonea certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.
 10. Tale disposizione si applica anche in caso di adozione e di affidamento di un minore.
 11. In caso di interruzione di gravidanza avvenuta antecedentemente il 180° giorno di gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il trattamento economico di malattia.
 12. In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza intervenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto a beneficiare del congedo di maternità e del relativo trattamento economico.
 13. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita ovvero durante lo stesso congedo di maternità, la lavoratrice può in qualunque momento riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.
 14. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante alla lavoratrice per i giorni in cui avrebbe prestato servizio, compresa la gratifica natalizia ma escluse le ulteriori mensilità aggiuntive.
 15. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera che avrebbe percepito.
 16. Il congedo di maternità deve essere computato nell'anzianità di servizio ed è utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.
 17. La lavoratrice che ha adottato un minore ha diritto al congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi.
 18. Il suddetto congedo deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della stessa lavoratrice, ovvero può essere fruito, in caso di adozione internazionale, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ipotesi e ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di maternità può essere fruito dalla lavoratrice entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Allorquando, inoltre, la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.
 19. Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito dalla lavoratrice, entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

Congedo di paternità

1. Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
2. Il lavoratore padre ha diritto, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo. I suddetti giorni non sono frazionabili ad ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa. Il suddetto congedo è fruito dal lavoratore padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e in caso di morte perinatale del figlio.
3. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
4. Il lavoratore padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo con un anticipo non inferiore ai 5 giorni, ove possibile, in relazione all'evento nascita sulla base della data

presunta del parto. La suddetta comunicazione in forma scritta può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale.

5. Durante il periodo di congedo di paternità obbligatorio il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, non può in contemporanea godere nel suddetto periodo delle ferie e delle assenze che ad altro titolo eventualmente gli spettano.
6. Per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore in alternativa al congedo di maternità.
7. Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità nei casi in cui la lavoratrice madre non ne usufruisca.
8. La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante le condizioni di legge per usufruire del congedo. Allorquando la lavoratrice non chiedi il congedo, il lavoratore padre, adottivo o affidatario, ha diritto al congedo di paternità per un periodo massimo di 5 mesi che deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i suddetti primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia ovvero, in caso di adozione internazionale, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ultima ipotesi, ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di paternità può essere fruito entro 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
9. Il lavoratore padre, che fruisce del congedo di paternità, non può essere licenziato per tutta la durata del congedo e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Nell'ipotesi di adozione e di affidamento nazionale, il suddetto divieto opera fino a 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ovvero opera, in caso di adozione e di affidamento internazionale, fin dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
10. L'eventuale licenziamento comminato in quest'arco temporale è nullo, salve le ipotesi previste di:
 - licenziamento per giusta causa;
 - licenziamento per cessazione di attività aziendale;
 - scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
 - di esito negativo della prova.
11. Il lavoratore padre non può essere sospeso dal lavoro durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui egli è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il suddetto lavoratore non può, altresì, essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e s.m.i., fatta salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda.
12. Il lavoratore padre ha diritto, per tutto il periodo sia del congedo obbligatorio che di quello alternativo, a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e corrisposta con le stesse modalità previste dalla normativa vigente e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
13. Il suddetto periodo di congedo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

Art.41 - Congedi parentali

1. Per congedo parentale si intende la facoltà, esercitabile in via alternativa dai genitori, di assentarsi dal lavoro, per ogni figlio, nei primi suoi 12 anni di vita.
2. Tale periodo di astensione è riconosciuto:
 - alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
 - per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.
3. In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai due genitori non può eccedere i 10 mesi.
4. Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
5. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile, giornaliera o oraria.
6. Ai fini del godimento del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.
7. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
9. L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.
10. I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:
 - giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.
11. Pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
 - 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
 - 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.
12. Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.
 13. Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.
 14. Per i periodi di congedo parentale a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi non trasferibili, fino al 12° anno di vita del figlio, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di 1 mese fino al 6 anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.
 15. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
 16. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.
 17. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.
 18. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato accertata, hanno diritto, nei primi 12 anni di vita del minore, al prolungamento del periodo di congedo parentale, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, a meno che non sia richiesta dai sanitari la presenza di un genitore. Il prolungamento del congedo spetta per un massimo di 3 anni, fruibile continuativamente o frazionatamente.
 19. Per tutta la durata del congedo è riconosciuta una indennità economica pari al 30% della retribuzione.
 20. I genitori adottivi e affidatari possono fruito del congedo parentale qualunque sia l'età del minore, entro il 12° anno successivo all'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età da parte del minore.
 21. L'indennità di cui al precedente comma è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art.42 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione.
2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.
6. Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Art.43 - Aspettativa

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno due anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con specifica indicazione delle motivazioni a fondamento dell'aspettativa, con un preavviso di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta e la sua compatibilità con le esigenze tecnico produttive.
3. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

LAVORO FUORI SEDE

Art.44 – Trasferte

1. Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso una località diversa rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività.
2. Il lavoratore in trasferta avrà diritto:
 - a. al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
 - b. al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
 - c. al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
3. Il rifiuto ingiustificato della trasferta può essere oggetto di contestazione disciplinare. L'eventuale sanzione disciplinare sarà applicata nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità e valutazione del caso concreto, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e della normativa vigente.

Art. 45 – Rimborso spese chilometrico

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

Art.46 - Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il seguente preavviso:
 - 15 giorni, se in ambito comunale;
 - 30 giorni, se in ambito regionale;
 - 45 giorni, se in ambito nazionale;
 - 60 giorni, se all'estero.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, un'indennità di trasferta per la durata del viaggio e un'indennità con riferimento alla distanza del luogo di trasferimento rispetto al comune di provenienza.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
5. Il lavoratore non può rifiutare il trasferimento disposto sulla base del semplice rilievo che sarebbe illegittimo. Il rifiuto in tal senso integra gli estremi della insubordinazione, passibile di procedimento disciplinare. Il lavoratore, entro 3 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasferimento, può rappresentare al datore di lavoro particolari situazioni personali ostative al trasferimento. Il datore di lavoro, nei successivi 3 giorni dalla ricezione della comunicazione del lavoratore, dovrà fornire riscontro alla richiesta.
6. Se il lavoratore intende contestare il trasferimento, è tenuto ad impugnarlo stragiudizialmente nei 60 giorni successivi al ricevimento della comunicazione scritta da parte del datore di lavoro e depositare il ricorso giurisdizionale nei 180 giorni successivi alla data della impugnazione stragiudiziale.
7. Il trasferimento può essere disposto anche su espressa richiesta scritta del lavoratore. La richiesta non vincola il datore di lavoro a dare corso al trasferimento ma lo obbliga a valutare la richiesta nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza.
8. Il trasferimento per incompatibilità ambientale è determinato da una situazione di grave difficoltà nei rapporti tra lavoratori, idonea ad incidere sul funzionamento ottimale dell'unità produttiva e prescinde dalla circostanza che la disfunzione sia addebitabile al lavoratore trasferito.
9. Il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nullaosta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Art.47 – Distacco

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse organizzativo o produttivo e al fine di evitare i licenziamenti pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco, salvo eventuale mutamento delle mansioni, caso in cui sarà necessario il suo consenso; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
2. Il distacco deve essere comunicato con atto scritto al lavoratore con il seguente preavviso:
 - 3 giorni, se in ambito comunale;
 - 7 giorni, se in ambito regionale;
 - 12 giorni, se in ambito nazionale;
 - 15 giorni, se all'estero.
3. Il datore di lavoro distaccante rimane il titolare e il responsabile del rapporto di lavoro ma l'esercizio del potere direttivo passa in capo all'azienda distaccataria, fermo restando che eventuali sanzioni disciplinari sono irrogate dall'imprenditore distaccante.
4. Gli obblighi di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, sono a carico del datore di lavoro distaccatario. Il datore di lavoro distaccante informa il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.

NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARI

Art.48 – Indumenti da lavoro

1. Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio 2 tute o 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 indumenti equivalenti. L'impresa concorderà in sede aziendale con la RSA, ovvero ove ancora non costituita con le OO.SS. territoriali, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.
2. L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.
3. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e ad indossarli durante il servizio.
4. Qualora l'attività prestata preveda la fornitura di una divisa, indispensabile per lo svolgimento del servizio, questa sarà fornita dall'impresa compatibilmente con l'usura e comunque con cadenza biennale.
5. Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore. Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.
6. È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.
7. Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro.

Art.49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

1. È obbligo del datore di lavoro portare a conoscenza di tutti i lavoratori le norme di legge e quelle del presente articolo relative alla procedura disciplinare, alle infrazioni e alle sanzioni, mediante affissione in un luogo accessibile in azienda, ovvero mediante pubblicazione su bacheca elettronica.
2. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
 - e. licenziamento individuale.
3. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 15 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari. Tale termine è esteso a 30 giorni, in considerazione della natura dell'addebito e della complessità delle indagini da espletare o della complessità della struttura aziendale.
4. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di essere ascoltato, anche con assistenza di un rappresentante sindacale; tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni lavorativi.
5. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro e non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
6. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di 30 giorni può essere prorogato di ulteriori 30 giorni. In tal caso, il datore di lavoro deve darne preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
8. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
9. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
10. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
11. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL.
12. Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
 - a. **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - b. **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
 - c. **Multa:** vi si incorre per:
 - i. inosservanza dell'orario di lavoro e ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
 - ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;

- iii. omessa comunicazione all'azienda del mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi;
- iv. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- v. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
- vi. fermo restando il principio di libertà di manifestazione del pensiero da parte del lavoratore, la divulgazione di affermazioni che possono pregiudicare l'immagine o la posizione di mercato dell'azienda effettuata tramite social network, quando non abbia carattere di gravità e non abbia arrecato danno.

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

La recidiva che nel biennio abbia dato luogo a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento della sospensione fino ad un massimo di 3 giorni con retribuzione al 50%.

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

d. **Sospensione:** vi si incorre per:

- i. danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità del lavoratore;
- ii. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- iii. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- iv. irregolarità nella formalità per la registrazione delle presenze, che incide sull'esatto conteggio delle ore di lavoro effettuato;
- v. qualora il lavoratore si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- vi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- vii. assenze ingiustificate di durata superiore ad 1 giorno e fino a tre giorni complessivi nel corso dell'anno solare;
- viii. esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- ix. recidiva, per più di 3 volte nell'anno solare, in qualunque delle mancanze punite con la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

e. **Licenziamento:** può essere con preavviso quando la violazione consente, seppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro; senza preavviso, ovvero "in tronco", al verificarsi di una violazione di tale gravità da non consentire, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- i. grave insubordinazione verso i superiori;
- ii. assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- iii. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare;
- iv. inosservanza dei doveri di sorveglianza, custodia e controllo da parte dei lavoratori cui siano specificatamente affidate tali mansioni, in caso di correlata grave violazione degli obblighi del personale sottordinato tale da produrre significativo danno all'azienda;
- v. grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
- vi. infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, il deposito, la vendita e il trasporto;
- vii. abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
- viii. violazione del segreto d'ufficio;
- ix. esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi;
- x. recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
- xi. danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- xii. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- xiii. condanna a una pena detentiva, con sentenza di primo grado, per azione commessa anche non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- xiv. furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- xv. rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari, previsti in relazione ai fattori di rischio cui si è esposti.

13. Nell'ipotesi di infrazioni di particolare gravità per le quali è prevista la sanzione del licenziamento, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare del lavoratore dal servizio e/o dalla retribuzione per il periodo di espletamento della procedura disciplinare.

14. In caso di risoluzione della procedura disciplinare con esito positivo per il lavoratore, lo stesso ha diritto al reintegro dell'intera retribuzione. Qualora invece venga disposto il licenziamento, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.

15. In caso di licenziamento per giusta causa si esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
16. Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.
17. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.
18. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

- a. In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- e. L'Ispettorato territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
- f. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- h. La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di NASpl e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
- j. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.
- k. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
- l. È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'E.BI.A.S.P., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art. 49 bis – Dimissioni per fatti concludenti

1. 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.
2. Il datore di lavoro dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità della comunicazione.

3. Le disposizioni del c. 1 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.
4. Tale istituto non potrà essere applicato durante il periodo tutelato, ovvero 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.

Art. 49 ter – Ritiro patente

1. L'autista al quale, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, venga ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.
2. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
3. Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.
4. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art.50 – Sistemi di video sorveglianza aziendale, decisionali e di monitoraggio automatizzati

1. In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
4. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
5. Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.
6. L'azienda provvederà, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, a fornire le informazioni riguardanti:
 - a) gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nonché le categorie di dati e i principali parametri utilizzati per programmare o addestrare i suddetti sistemi, ivi compresi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
 - b) il livello di accuratezza, di robustezza e di cybersicurezza dei sopracitati sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle stesse metriche;
 - c) le istruzioni in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al primo periodo del presente comma, le attività di sorveglianza e di monitoraggio.
7. Il lavoratore ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni circa gli elementi conoscitivi di cui ai sopraelencati punti a), b) e c). Tale diritto può essere esercitato dal lavoratore direttamente oppure per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali. Il datore di lavoro trasmette i dati richiesti, rispondendo per iscritto al lavoratore, entro 30 giorni dalla richiesta.
8. Il datore di lavoro informa il lavoratore per iscritto e almeno 24 ore prima, circa ogni modifica che va a incidere sulle informazioni di cui ai sopraelencati punti a), b) e c) e che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art.51 - Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
3. Fatti salvi i periodi di preavviso già in corso alla data di rinnovo del presente CCNL, ai quali continua ad applicarsi la disciplina previgente, i termini di preavviso in caso di licenziamento sono i seguenti:

Livello di Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	2 mesi e 15 giorni	3 mesi e 15 giorni	4 mesi e 15 giorni
2° livello	1 mese e 15 giorni	2 mesi	2 mesi e 15 giorni
3°, 4°, 5° e 6° livello	1 mese	1 mese e 15 giorni	2 mesi
Operai	15 giorni		

In caso di dimissioni, i termini di cui alla precedente tabella sono ridotti alla metà per gli impiegati e a 7 giorni per gli operai.

4. I suddetti periodi di preavviso si intendono di calendario e decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art.51 bis - Preavviso attivo

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

Il preavviso attivo si attua nel caso in cui il datore di lavoro intenda procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro "per giustificato motivo oggettivo" (c.d. licenziamento economico) e prevede il rispetto dei termini di preavviso di cui al precedente art. 51.

Il datore di lavoro, acquisito il consenso scritto del lavoratore, avvia la procedura di preavviso attivo inviando, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione 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, tenuto conto delle mansioni svolte e delle competenze possedute dal lavoratore in uscita, un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

Se per effetto della procedura di preavviso attivo, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro avviene prima della scadenza del preavviso contrattuale, il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato e il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso per la parte residua di esso. L'assunzione del lavoratore all'esito del procedimento di preavviso attivo determina un nuovo rapporto di lavoro, senza continuità con il precedente rapporto.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale EBIASP attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete e, al fine di favorire il reinserimento occupazionale, l'EBIASP metterà a disposizione del lavoratore un voucher formativo dell'importo di 1.000,00€ che potrà essere utilizzato dal nuovo datore di lavoro, aderente ad EBIASP, in caso di assunzione per fornire le conoscenze minime necessarie per l'inserimento nel processo produttivo aziendale. Le modalità di richiesta e fruizione del voucher formativo verranno definite dallo stesso Ente con regolamento ad hoc e l'apposito modulo di domanda potrà essere reperito sul portale Ebiasp.it.

Art.52 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti esclusi dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. sono:
 - a. rimborsi spese;

- b. somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali;
- c. compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- d. l'indennità sostitutiva del preavviso;
- e. l'indennità sostitutiva per ferie;
- f. le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- g. le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

Richiesta di anticipazione

1. Ai sensi dell'art. 2120 c.c. e della legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - c. spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore.
2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Corresponsione del TFR

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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

Art.53 - Contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale, territoriale e di prossimità)

1. Dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite dell'Ente Bilaterale - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, a livello di prossimità e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente tutte le materie disciplinate dal presente CCNL, anche in deroga a quanto previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:
 - a. trattamenti retributivi integrativi;
 - b. premi di risultato;
 - c. fringe benefit;
 - d. orario di lavoro;
 - e. flessibilità - Banca ore;
 - f. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - g. proporzione numerica dei contratti a tempo determinato;
 - h. pari opportunità;
 - i. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
 - j. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente. L'inutilizzabilità del servizio mensa non può determinare la corresponsione di indennità sostitutiva.
 - k. formazione professionale;
 - l. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - m. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art.18 Legge n.300/1970;
 - n. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
 - o. referendum.
 - p. mensa o buoni pasto;
 - q. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
 - r. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
 - s. determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
 - t. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - u. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - v. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
 - w. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
 - x. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
 - y. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore;
2. Le parti convengono sull'importanza che la contrattazione collettiva nazionale costituisca la cornice fondamentale entro la quale le imprese ed i lavoratori determinino le condizioni migliori di lavoro, vigenti su tutto il territorio nazionale. Al tempo stesso, riconoscono il rilievo strategico determinante che la contrattazione collettiva di prossimità, territoriale (regionale e provinciale) o aziendale, può avere per incrementare la produttività del lavoro, migliorare la capacità di concorrere delle imprese che applicano la presente disciplina e, infine, per adattare le regole contrattuali alle caratteristiche concrete del territorio, delle organizzazioni aziendali e dei gruppi di lavoratori. A tal fine, le parti sociali sottoscritte alla presente intesa confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa e alla volontà dei lavoratori interessati.

Art.53 bis - Crisi aziendali

1. Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere temporaneamente il costo del lavoro.
2. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:
 - Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
 - Premio di risultato;
 - Lavoro straordinario;
 - Trattamento economico per malattia;
 - Riduzione orari di lavoro;
 - Buoni pasto;
 - Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art 2113.

3. Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".
4. Le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.
5. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.
6. Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.
7. L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'Accordo per Stato di Crisi nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

Art.53 ter - Cambio di appalto

1. Rilevato nel settore il ricorso a contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.
2. L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.
3. L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
4. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.
5. In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame congiunto della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
7. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
8. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
9. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, fermo quanto previsto dai punti 4 e 5 del presente articolo.
10. Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione regionale, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori ove possibile è previsto anche nel caso in cui il contratto di appalto sia stato risolto dall'appaltatore per manifesta inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto e se l'azienda cessante applichi un diverso contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto del servizio appaltato e salvo la possibilità di attivare una procedura per il riconoscimento dello stato di crisi aziendale.
11. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
 - nominativo e codice fiscale;
 - eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
 - livello di inquadramento;
 - orario settimanale;
 - data di assunzione nel settore;
 - data di assunzione nell'azienda uscente;
 - situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;nonché
 - l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
 - le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e

- informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
 - l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.
12. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante a condizione che il passaggio avvenga senza interruzione e con mantenimento del trattamento economico e normativo.

Art.53 quater – Partecipazione dei lavoratori

1. Le norme di cui al presente articolo e, in particolare, le procedure d'informazione e consultazione dei lavoratori, si applicano soltanto per le aziende di medie e grandi dimensioni, ovvero le aziende che occupano almeno 50 lavoratori, pur potendo esse rappresentare un utile riferimento per l'instaurazione di buone prassi anche da parte delle aziende di minore dimensione.
2. Le Parti stipulanti il presente CCNL
 - nel condividere l'esigenza di rafforzare e consolidare un sistema di relazioni sindacali/industriali che sia improntato non al conflitto ma al confronto, al dialogo ed alla collaborazione nel rispetto dei reciproci ruoli e interessi rappresentati;
 - ritenendo che al centro di tale sistema debba collocarsi anche la partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende, fondata su valori fondamentali quali la condivisione, la consapevolezza delle responsabilità, la trasparenza, la fiducia, il riconoscimento reciproco nell'ottica di una positiva cooperazione fra datore di lavoro e prestatori d'opera;
 - in coerenza con il principio costituzionale di cui all'art. 46 e in attuazione delle direttive emanate dall'Unione Europea, così come recepite dalla legislazione nazionale, inerenti al diritto di informazione e consultazione dei lavoratori nell'azienda o nell'unità produttiva;

si danno reciproco impegno di assicurare, anche attraverso la bilateralità, l'effettivo esercizio del diritto di partecipazione dei lavoratori all'impresa.

In tale prospettiva, le norme del presente titolo perseguono, in particolare, le seguenti finalità:

- a) promuovere ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti all'attività di impresa;
 - b) promuovere la consapevolezza del lavoratore sulla realtà dell'azienda, attraverso un sistema puntuale e costante di informazione e consultazione;
 - c) accelerare, attraverso modelli partecipati di miglioramento continuo, i processi di innovazione dell'azienda, alla cui base vi sono la transizione green e la digitalizzazione;
 - d) realizzare una prevenzione partecipata in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso il consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi;
 - e) migliorare la produttività e conseguentemente la redditività dell'azienda, attraverso il contributo incentivato dei lavoratori.
3. Le modalità di informazione e consultazione sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficienza e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello di direzione. In tal senso, le Parti concordano che la partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione dell'azienda venga articolata in tre principali forme di coinvolgimento dei loro rappresentanti:
 - l'informazione preventiva e successiva sulle materie previste;
 - la consultazione e il confronto che viene attivato e realizzato sulle informative comunicate;
 - la presenza, su base volontaria e con funzione consultiva, dei rappresentanti dei lavoratori nell'organismo di governo dell'azienda.

Informazione e consultazione dei lavoratori

1. I lavoratori hanno diritto all'informazione e alla consultazione e, pertanto, il datore di lavoro delle imprese che impiegano almeno 50 dipendenti è tenuto, ai sensi della normativa vigente, ad assicurare l'esercizio di tale diritto. L'informazione e la consultazione riguardano in particolare:
 - a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
 - b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 - c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.
2. Al momento della definizione di scelte o di programmi che l'azienda si accinge ad adottare, il datore di lavoro è tenuto a fornire alle rappresentanze sindacali aziendali informazioni preventive e successive che siano adeguate, complete e attendibili e, pertanto, suffragate da adeguata documentazione. Il dovere di informazione richiede la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di essere resi edotti della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriato tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare e richiedere la consultazione con l'organo competente dell'impresa.

3. La consultazione è finalizzata all'instaurazione di un dialogo e allo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale aziendale o qualsiasi altro livello di direzione maggiormente appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa, ferme restando le responsabilità della direzione. La consultazione avviene:
 - a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
 - b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
 - c) sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
 - d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
 - e) al fine di ricercare una condivisione delle decisioni del datore di lavoro.
4. I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata o qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Essi si impegnano a rispettare tale previsione e a mantenere il riserbo anche nel corso degli anni. 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.
5. Il datore di lavoro ovvero il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari alla corretta realizzazione della procedura per l'informazione e la consultazione. In caso di mancata attuazione delle procedure, il rappresentante dei lavoratori comunica l'omissione alla propria organizzazione sindacale, che provvederà a rapportarsi con l'associazione datoriale a cui l'azienda aderisce o conferisce mandato.

Presenza del rappresentante dei lavoratori nel CDA aziendale

1. La partecipazione, intesa come diretto coinvolgimento dei lavoratori, intende promuovere, in via sperimentale, la programmazione condivisa di scelte e di decisioni soprattutto quando esse riguardano questioni inerenti ad aree funzionali dell'azienda di particolare rilevanza e siano tese al miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, attraverso il coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori all'organo di governo dell'azienda ovvero al Consiglio di Amministrazione o altro organo comunque denominato.
2. Il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella gestione dell'impresa, con la partecipazione del loro rappresentante all'organo di governo dell'azienda, è rimesso a una scelta volontaria del datore di lavoro, al quale compete la valutazione sull'opportunità della presenza alle riunioni del CDA del rappresentante dei lavoratori e del contributo che egli può apportare per il miglioramento dei processi aziendali.
3. Il rappresentante dei lavoratori partecipa al CDA con funzione consultiva. Pertanto, la presenza del rappresentante dei lavoratori alle riunioni del CDA configura una sede privilegiata di confronto e dialogo con chi rappresenta i prestatori d'opera dell'azienda, che consentirà di avvalersi delle conoscenze e della expertise dei lavoratori per l'accrescimento del know how aziendale, determinando positivi processi di knowledge building. Resta fermo il principio che il potere decisionale resta in capo all'azienda e, dunque, di esclusiva competenza dell'organo di vertice.
4. La partecipazione del rappresentante dei lavoratori alle attività dei gruppi di miglioramento nonché alle riunioni del CDA è considerata prestazione lavorativa e come tale remunerata con la normale retribuzione.

APPRENDISTATO

Art.54 - Tipologie contratto di apprendistato

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - 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;
 - d. contratto di apprendistato in cicli stagionali.
2. 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.
3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.
4. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre alle informazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL:
 - il riferimento alla tipologia di apprendistato;
 - il livello di inquadramento iniziale e finale;
 - la durata del periodo di apprendistato;
 - il piano formativo individuale, con l'indicazione delle modalità di erogazione della formazione;
 - il nominativo del tutor o del referente aziendale assegnato all'apprendista.

Art.55 - Durata rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo quanto previsto per l'apprendistato in cicli stagionali.
3. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art.55 bis - Trasformazione del contratto di apprendistato di 1° livello

1. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, previo aggiornamento del piano formativo individuale in:
 - apprendistato professionalizzante di secondo livello, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale a fini contrattuali. In tale ipotesi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può superare i sette anni;
 - apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità previste dalla legge, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

Art.56 - Apprendistato professionalizzante (2° livello)

Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti di una qualifica professionale contrattuale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 1° al 6°.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata come segue:

L'apprendista sarà inquadrato di 2 livelli sotto quello di destinazione finale al termine apprendistato per la prima metà del periodo e 1 livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello 6°, saranno inquadrati al 7° livello per tutto il periodo.

A decorrere dalla data di rinnovo del presente CCNL, la durata del periodo di apprendistato è la seguente:

- 48 mesi per i livelli 1° e 2°
- 36 mesi per i livelli 3° e 4°
- 24 mesi per il livello 5° e 6°.

Per i rapporti di apprendistato già in corso alla data di rinnovo del CCNL, continua ad applicarsi la disciplina previgente per tutta la durata originariamente stabilita.

Per i lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore attinente alla professionalità da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è ridotta:

- di 6 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 2° o il 3°;
- di 3 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 1°.

Per i lavoratori in possesso di diploma di una laurea attinente alla professionalità da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è ridotta:

- di 12 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 2° o il 3°;
- di 6 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 1°.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Art.57-Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (1° livello)

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.
 - a. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
 - b. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
 - c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
 - d. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
3. Il datore di lavoro che intende stipulare detta tipologia di contratto è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro.
4. 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.
5. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi e la retribuzione per l'apprendistato professionalizzante è disciplinata dall'art. 56.
6. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "apprendista".
7. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
 - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 - d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
8. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Art.58 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca (3° livello)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015). Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
2. Il datore di lavoro, che intende stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.
3. 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 15% di quella che gli sarebbe dovuta.

4. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:
 - a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Art.59 - Limiti quantitativi di contingentamento per l'apprendistato

1. Il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non più di tre apprendisti per ogni due lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il datore di lavoro che occupa meno di dieci dipendenti può assumere direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, un apprendista per ogni lavoratore specializzato e qualificato in servizio. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
2. Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 30% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.
3. Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:
 - risolti per recesso durante il periodo di prova;
 - cessati per licenziamento per giusta causa;
 - risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.
4. È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti. In caso di violazione del limite di stabilizzazione, tutti gli apprendisti assunti in più sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art.60 - Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
2. Il Piano Formativo Individuale deve recare, oltre ai contenuti formativi, anche il riferimento alla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa al regime normativo lavoristico di riferimento, ivi compresi i criteri di inquadramento economico-professionali. Nell'apprendistato professionalizzante, i Piani Formativi Individuali sono definiti sulla base della documentazione predisposta dall'Ente Bilaterale Ebiasp. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato nel corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione del datore di lavoro e dell'apprendista, nonché del tutor aziendale. Di tale modifica deve essere data comunicazione all'Ente Bilaterale.
3. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'E.B.I.A.S.P.
4. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.
5. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor, che deve essere in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor aziendale deve essere nominativamente indicato nel Piano Formativo Individuale e ha i seguenti compiti:
 - favorire l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nel contesto lavorativo dell'azienda;
 - contribuire alla definizione del piano formativo individuale;
 - affiancare l'apprendista nel percorso formativo;
 - verificare la progressione dell'apprendimento;
 - attestare, anche ai fini dell'art. 46, c. 2, d.lgs. n. 81/2015, il percorso formativo dell'apprendista, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda dovrà essere firmata anche dall'apprendista per presa visione.
6. Nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, le funzioni di tutor aziendale dell'apprendistato possono essere svolte anche dallo stesso imprenditore, da un socio o da un familiare coadiuvante, purché sempre in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Art.61 - Parere di conformità

1. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'E.B.I.A.S.P. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Art.62- Periodo di prova

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito dall'art. 2 del presente CCNL, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.
3. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.63- Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova azienda ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Art.64 - Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:
 - a) dare effettiva esecuzione a quanto previsto nel piano formativo, provvedendo alla formazione dell'apprendista e garantendo le condizioni per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze idonee al conseguimento della qualifica indicata nel contratto;
 - b) non adibire l'apprendista a compiti e attività non attinenti al piano formativo;
 - c) garantire la presenza di un tutor o di un referente aziendale;
 - d) applicare tutte le norme in vigore in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - e) dare atto che con l'assunzione l'apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro, tenuto ai sensi della normativa vigente.
 - f) accordare all'apprendista i permessi occorrenti per lo svolgimento della formazione, anche esterna all'azienda;
 - g) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art.65- Doveri dell'apprendista

1. Costituiscono doveri dell'apprendista:
 - a) seguire le istruzioni e le indicazioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale;
 - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c) uniformarsi alle prescrizioni fornite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro e rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa;
 - d) frequentare i corsi relativi alla formazione professionale;
 - e) osservare le norme disciplinari previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dai regolamenti aziendali anche riguardo ai doveri di riservatezza e di fedeltà.

Art.66 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare agli apprendisti, in virtù della natura subordinata del rapporto di apprendistato, le norme vigenti in materia di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria.

Art.67 -Divieto di cottimo

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

Art.68 – Malattia e infortunio

1. Dall'entrata in vigore del rinnovo del presente CCNL, in caso di nuovi eventi di malattia e infortunio, si rinvia alla disciplina applicata per la generalità dei lavoratori. Restano salvi gli eventi già in corso, per i quali continua ad applicarsi la precedente disciplina contrattuale.

Art.69 - Durata contratto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato. Terminato il periodo di formazione e addestramento, se

nessuna delle parti recede ai sensi del comma che segue, il rapporto prosegue come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato. La conferma in servizio a tempo indeterminato non si qualifica come una nuova assunzione e quindi non sussiste l'esigenza di rispettare il diritto di precedenza nei confronti di altri dipendenti interessati.

2. In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.
3. Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.
4. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Art.70 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, secondo le modalità previste dal sistema delle comunicazioni obbligatorie (UNILAV) e dalla normativa vigente, entro cinque giorni:
 - a. i nominativi degli apprendisti che abbiano conseguito la qualifica al termine del periodo formativo;
 - b. i nominativi degli apprendisti il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi causa, entro cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art.71 – Durata del periodo di formazione

1. La formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore medie annue per tutti i livelli. Tale monte ore, comprensivo della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.
2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
3. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
4. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite l'utilizzo di Formazione a distanza.

Art.72 - Contenuti della formazione

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.
2. È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.
3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
4. 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. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - b. competenze relazionali;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. sicurezza sul lavoro.
5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
6. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
7. Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.
8. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.
9. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Art.73 – Apprendistato in cicli stagionali

1. Le Parti firmatarie concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.
2. La durata del contratto di apprendistato può essere legata al ciclo delle stagioni. I datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali possono assumere, ai sensi dell'art. 44, comma 5, del d.lgs. n. 81 del 2015, apprendisti con contratti di lavoro a termine.
3. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali può essere articolato in più stagioni attraverso una serie di rapporti stagionali non inferiori ai quattro mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.
4. Nel caso di apprendistato stagionale, la durata del percorso formativo dell'apprendista dovrà essere proporzionata rispetto all'effettiva durata del rapporto contrattuale.
5. L'apprendista che abbia svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti, salvo che si tratti di lavoratore licenziato dall'azienda per giusta causa.

Art.74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale Fondoformazione.

Art.75 - Rinvio alla legge

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, di limiti numerici e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
2. Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

CONTRATTI FLESSIBILI

Art.76 - LAVORO PART TIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro subordinato, anche a termine, può essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale. Rientrano nella tipologia del lavoro a tempo parziale tutti i rapporti di lavoro che prevedono un orario inferiore rispetto a quello normale stabilito dalla legge o dal presente CCNL.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è distribuita su ciascun giorno della settimana;
 - b. "verticale", quando la prestazione è resa a tempo pieno ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", quando il rapporto di lavoro prevede sia la modalità orizzontale che quella verticale.

Art.77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
2. A decorrere dal rinnovo del presente CCNL, in caso di nuove assunzioni la prestazione settimanale del rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 15 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 65 ore mensili e 640 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a 2 ore.
3. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio, le parti si danno atto che il rispetto del minimo è possibile a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti nello stesso ambito territoriale, ove l'impresa ne abbia e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa.
4. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
5. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Art.78 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL. In mancanza della determinazione della durata, su domanda del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto a tempo pieno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.79 - Obblighi di comunicazione

1. Annualmente, entro la fine del mese di marzo, la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U., ovvero nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alla R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, una informativa a consuntivo che indichi il numero dei contratti aziendali a part-time presenti nell'anno precedente, le eventuali trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le professionalità interessate, la presenza o meno di clausole elastiche e il ricorso al lavoro supplementare e le sue motivazioni.
2. Su richiesta scritta della R.S.U./R.S.A. e/o delle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, successiva alla ricezione dell'informativa e comunque entro il mese di aprile, la Direzione aziendale è tenuta ad avviare un esame congiunto comunque non oltre 20 giorni dal ricevimento della predetta richiesta, finalizzato a valutare le condizioni per consolidare le ore di lavoro supplementare come di seguito riportato:
 - In caso di regolare convocazione dell'esame congiunto entro i 20 giorni, verificate le condizioni per il consolidamento delle ore supplementari collegate ad esigenze lavorative di carattere strutturale, al netto delle ore effettuate per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la Direzione aziendale consoliderà almeno il 15% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso dell'anno precedente, con decorrenza, di norma, dal mese successivo alla conclusione dell'esame congiunto, solo previo accordo con il dipendente tramite modifica del contratto individuale indicante la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 81/2015.
 - Decorso 20 giorni dalla richiesta di incontro senza che la Direzione aziendale abbia dato riscontro formale, il lavoratore avrà diritto all'incremento del proprio orario di lavoro contrattuale nella misura almeno del 30%, con decorrenza dal mese successivo alla richiesta di incontro. Qualsiasi azione di incremento orario potrà perfezionarsi solo previo accordo con il dipendente tramite modifica del

contratto individuale indicante la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

Art.80 - Clausole di flessibilità ed elastiche

1. Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata.
2. Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata, che non può comunque superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
3. La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno due giorni lavorativi e comportano una maggiorazione minima del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
4. Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se:
 - è lavoratore studente;
 - è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative;
 - assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi disabilità;
 - convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.
5. Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro.

Art.81 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro programmato.
2. Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se:
 - motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
 - richiesto per intervenuta calamità.
3. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
4. Il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 28% della normale retribuzione, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
5. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale a tempo pieno, nonché orario di lavoro supplementare.
6. Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno.

Art.82 - Parità di trattamento economico-normativo

1. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in base alla quantità della prestazione concordata.
3. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno.

Art.83 - Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

1. Con l'accordo delle parti, il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno. In caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, l'accordo deve risultare da atto scritto e potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le eventuali condizioni per il rientro a tempo pieno.
2. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta di trasformazione e dare risposta al lavoratore entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.
3. Il lavoratore assunto con contratto part-time ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quello oggetto del rapporto a tempo parziale.
4. Il lavoratore assunto con contratto a tempo pieno può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi dell'art. 8, comma 7, D.lgs n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla suddetta trasformazione, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Il datore di lavoro accoglierà, nel limite del 4% della forza occupata nell'unità produttiva, arrotondata all'unità superiore, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a

tempo parziale, da parte del lavoratore per l'assistenza al proprio figlio fino al compimento del terzo anno di età, ovvero di lavoratori con necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

6. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. La suddetta ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale competente per territorio.
7. E' riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
8. I lavoratori genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, hanno titolo di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
9. La lavoratrice o il lavoratore, di cui ai precedenti tre periodi e che, dunque, richiedono la trasformazione del contratto, non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle loro condizioni di lavoro.
10. In caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.
11. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi che precedono, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Art.83 bis - Contratti misti

1. Il contratto misto si configura quando il lavoratore presta la propria attività per lo stesso datore di lavoro in esecuzione di due contratti stipulati contestualmente, uno di natura subordinata e uno di natura autonoma. Tra i due contratti non deve sussistere alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto, alle modalità della prestazione, nonché all'orario e alle giornate di lavoro.
2. Il lavoratore deve essere iscritto in albi o registri professionali per lo svolgimento di attività libero-professionali, comprese quelle di agenzia, di rappresentanza commerciale o anche di collaborazione, ai sensi dell'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile, e deve eleggere un domicilio professionale distinto da quello dell'imprenditore che è anche suo datore di lavoro.
3. A sua volta, l'imprenditore, per poter intrattenere un rapporto di lavoro misto, deve occupare più di 250 dipendenti, calcolati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui sono stati stipulati i due contratti di lavoro subordinato e autonomo.
4. Il contratto di lavoro subordinato deve svolgersi in regime di part-time verticale a tempo indeterminato, con un orario compreso tra il 40 e il 50 per cento del tempo pieno previsto dal presente contratto.
5. Il contratto di lavoro autonomo deve essere certificato dalla Commissione di Certificazione Ebiasp, al fine di accertare che sussistano le condizioni di cui sopra, ed in particolare la contestualità della stipulazione e la mancanza di sovrapposizione riguardo all'oggetto del contratto, alle modalità della prestazione, all'orario e alle giornate di lavoro.
6. Il rapporto di lavoro misto, qualora siano osservate tutte le condizioni indicate sinora, gode del trattamento fiscale previsto dall'art. 17 della legge 13 dicembre 2024, n. 203.

Art.84 - LAVORO INTERMITTENTE- Definizione

1. Le parti concordano sulla possibilità di attivare contratti di lavoro intermittente nei limiti e nel rispetto dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015.
2. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato, di regola, a tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività che, per la loro natura o per le specifiche modalità di esecuzione, rendono impossibile o difficoltoso predeterminare i periodi di prestazione lavorativa, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In caso di contratto intermittente a tempo determinato si applica la disciplina generale in materia di contratto di lavoro subordinato.
3. Il contratto di lavoro intermittente può articolarsi in due tipologie differenti, con o senza obbligo di risposta. Di regola, il contratto è stipulato con corresponsione della indennità di disponibilità e il lavoratore si obbliga, con patto espresso, a garantire preventivamente la propria disponibilità al datore di lavoro per l'eventuale chiamata, salvo le ipotesi in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata. Il contratto può essere stipulato anche senza obbligo di rispondere alla chiamata. In tal caso, il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro solo se e quando risponde alla chiamata e nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo.

Art.85 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1. È sempre consentito stipulare il contratto di lavoro intermittente con lavoratori che hanno meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro i 25 anni e con più di 55 anni di età.
2. Nell'adempimento della delega conferita dall'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, per i lavoratori di età compresa tra i 24 anni e i 55 anni, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato al verificarsi delle seguenti fattispecie:
 - nei casi in cui le attività economiche di settore sono caratterizzate da particolari esigenze legate al ciclo produttivo, quando è richiesto dalla speciale natura dell'attività produttiva;
 - per le necessità connesse a periodi di particolare intensità lavorativa;
 - per il lavoro da rendersi nel corso del fine settimana, del periodo natalizio e pasquale e dei periodi estivi.
3. A tal fine si precisa che:
 - a) il fine settimana va dal venerdì mattina dopo le ore 8:00 fino alle ore 6:00 del lunedì mattina;
 - b) il periodo natalizio va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - c) il periodo pasquale va dalla Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - d) il periodo estivo comprende i giorni dal 1° giugno al 30 settembre.
4. Il ricorso al lavoro intermittente è sempre possibile per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia ovvero per i profili professionali esemplificati dalla tabella di cui al regio decreto n. 2657 del 1923, nonché dai successivi decreti ministeriali applicabili in ragione del tempo.
5. Non possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente:
 - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
 - nelle unità produttive ove, nei sei mesi antecedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori, ovvero presso unità produttive ove sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di trattamenti di integrazione salariale, in relazione a lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli licenziati o sospesi;
 - da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Art.86 – Assunzione

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL, deve indicare:
 - a) la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma di quanto disposto nei precedenti commi;
 - b) luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
 - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 - d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto;
 - g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.
2. Il contratto di lavoro intermittente non può, in ogni caso, essere stipulato tra le stesse parti per un periodo superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Laddove tale periodo venga superato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art.87 – Retribuzione e indennità di disponibilità

1. La retribuzione spettante al lavoratore intermittente è riproporzionata in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nei periodi in cui la prestazione del lavoratore intermittente non viene utilizzata, lo stesso non matura alcun trattamento economico.
2. Se il lavoratore si obbliga a rispondere alle chiamate del datore di lavoro, il contratto deve prevedere la corresponsione di un'indennità di disponibilità. La misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si esaurisce con la corresponsione della percentuale di retribuzione sopraindicata.
3. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore ne deve informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.
4. In caso di inosservanza dell'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
5. I lavoratori intermittenti non devono ricevere per i periodi lavorati, a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ai lavoratori non intermittenti di pari livello.

6. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Art.88 - Consistenza organico aziendale

I lavoratori intermittenti sono computati nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale e contrattuale, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art.89 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità

1. Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o a tempo parziale, la cui durata è predeterminata dalle parti al momento della stipula. La presente tipologia di rapporto di lavoro viene disciplinata al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori per garantire una maggiore occupazione.
2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.
4. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.
5. La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 24 mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.
6. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
7. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
8. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
9. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
10. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
11. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
12. È vietata l'assunzione a termine:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) finalizzata all'adibizione del lavoratore a termine alle stesse mansioni disimpegnate da dipendenti che risultino sospesi o ad orario ridotto in regime di cassa integrazione, ovvero da prestatori di lavoro licenziati in forza di procedure di licenziamento collettivo attivate, nei sei mesi precedenti, presso la medesima unità produttiva, salvo che l'assunzione a termine sia effettuata per sostituire dipendenti assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi, secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Art.90 - Apposizione del termine

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

Art.91 - Stagionalità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono stagionali le seguenti attività e mansioni correlate:

- attività di derattizzazione e disinfezione;
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei per pulizia tetti e grondaie;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi.

I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività che, in ragione della loro natura ovvero in ragione delle loro particolari modalità di esecuzione, hanno carattere stagionale. Il carattere stagionale del contratto a termine esclude la necessità delle causali, dell'applicazione del limite massimo di 24 mesi, dei limiti percentuali nonché degli intervalli minimi tra la scadenza di un contratto e la stipula del contratto successivo.

I contratti a tempo determinato per attività stagionali possono essere prorogati oppure rinnovati con riferimento alla generalità delle attività, dunque, in assenza delle causali.

Art.92 - Durata e proroghe

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte (quattro) nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
2. Raggiunto il limite di durata massima di 24 mesi, le parti possono avviare la procedura autorizzatoria per la deroga al limite massimo e stipulare, così, un ulteriore contratto della durata non superiore a 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
3. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Le imprese start-up innovative, ai sensi della legge n. 221/2012, non sono assoggettate ai limiti imposti in materia di proroga, per il periodo:
 - di 4 anni dalla costituzione della società;
 - di 2 o 3 anni dalla costituzione per le società di cui al comma 3 dell'art. 25 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179.

Art.92 bis - Causali per i contratti superiori ai 12 mesi

Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

- a. Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
- b. Esecuzione di un progetto, opera, commessa o servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività;
- c. Gestione di appalti con obbligo contrattuale di mantenere continuità operativa;
- d. Assunzione di lavoratori con competenze specifiche, relative all'utilizzo di un nuovo macchinario funzionale alla realizzazione delle attività incluse nel campo di applicazione del presente CCNL;
- e. Assunzione di lavoratori con particolari capacità manuali e pratiche, relative all'utilizzo di nuove tecniche di lavorazione;
- f. Lavoratori di età superiore a 50 anni;

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

- il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;
- il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;
- in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omissivo il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

Art.93 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.
2. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - a. contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova unità produttiva aziendale;
 - b. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs. n.81/2015;

- d. per le start-up innovative;
 - e. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
 - f. per la realizzazione di specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi od opere audiovisive;
 - g. per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale;
 - h. temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
 - i. con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, aventi durata non superiore a 1 anno;
 - j. nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge e dalla contrattazione collettiva decentrata.
3. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
4. Per le ipotesi di cui al c. 2 lett. b. e c., è prevista la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato di durata complessiva non superiore a otto mesi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro nell'arco dell'anno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art.94 - Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che ha prestato servizio alle dipendenze dello stesso datore di lavoro in ragione di uno o più contratti a termine per un periodo superiore a 3 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, in caso di nuove assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla scadenza del contratto, purché l'assunzione avvenga con le stesse mansioni espletate in esecuzione del rapporto a termine.
2. Il diritto di precedenza nell'assunzione spetta, altresì, alla lavoratrice in maternità con contratto a termine. In tale caso il periodo di congedo di maternità obbligatorio è computato come attività lavorativa, concorrendo a far maturare il periodo di attività lavorativa di 3 mesi utile per fruire del diritto di precedenza (almeno 6 mesi).
3. Le lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità hanno, altresì, diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo determinato, effettuate dallo stesso datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto lavorativo, purché le mansioni siano le stesse di quelle già svolte nei precedenti rapporti a termine.
4. I lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza, a prescindere dalla durata del pregresso rapporto a termine, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro, per le medesime attività stagionali.
5. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto. Qualora il datore di lavoro effettui un'assunzione a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni espletate dal lavoratore assunto a termine senza rispettare il diritto di precedenza, il lavoratore pretermesso ha diritto al risarcimento del danno subito.
6. Il lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di esercitare il diritto di precedenza entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, entro 3 mesi se stagionale. Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che hanno maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori con il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.
7. Dopo un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di precedenza si estingue.

Art.95 - Retribuzione

1. Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.
2. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, le mensilità aggiuntive e gli eventuali ulteriori elementi retributivi saranno corrisposti e frazionati sulla base delle specifiche regole di maturazione.
3. L'eventuale retribuzione premiale sarà riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di lavoro complessivamente prestato, anche attraverso più contratti, nell'anno a cui lo stesso premio si riferisce.
4. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

Art.96 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

Il datore di lavoro e il lavoratore non possono recedere dal contratto a termine prima del termine finale, a meno che non si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ex art. 2119 c.c. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Art.97 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice è stipulato in forma scritta e deve recare i seguenti elementi:
 - a. l'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione;
 - b. il numero di lavoratori da somministrare;
 - c. l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate;
 - d. la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
 - e. le mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
 - f. il luogo della prestazione;
 - g. l'orario di lavoro;
 - h. il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori.
3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, purché in misura non eccedente il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Per il calcolo della percentuale e della base di computo occupazionale si rinvia alle disposizioni di legge in materia.
4. Nel contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, è possibile prevedere un periodo di prova. Nel caso di contratto di somministrazione il periodo di prova non può essere superiore a quanto previsto dall'art. 2 del presente CCNL. La prova decorre soltanto durante i periodi di effettiva utilizzazione del lavoratore.
5. Le imprese utilizzatrici hanno facoltà di assolvere alla quota di riserva di cui all'art. 3, legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante l'utilizzo di lavoratori disabili, sempre che le missioni dei medesimi abbiano una durata non inferiore ai dodici mesi.
6. Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dall'agenzia di somministrazione con il lavoratore è soggetto all'applicazione della vigente disciplina del contratto a termine. Il contratto è senza causale soltanto per i primi dodici mesi. I contratti di lavoro a termine stipulati per una durata superiore a dodici mesi devono essere con causale, nel rispetto del limite legale dei ventiquattro mesi. L'agenzia di somministrazione può estendere la durata del singolo contratto a tempo determinato di somministrazione oltre i dodici mesi, a condizione che sussistano le causali previste dal presente contratto, le quali riguardano esclusivamente l'impresa utilizzatrice. Le causali, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi di legge. L'agenzia di somministrazione può stipulare col lavoratore un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di dodici mesi, per una durata massima complessiva di 36 mesi, presso l'ITL competente. In assenza delle causali giustificatrici, ove richieste, il contratto in capo all'agenzia somministratrice si trasforma in contratto a tempo indeterminato.
7. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato in misura non eccedente il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. La sommatoria tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori con contratto a termine non può eccedere il limite di legge dei lavoratori occupati dall'utilizzatore a tempo indeterminato.
8. È esente da tali limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato dei seguenti soggetti:
 - lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991;
 - soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi di legge;
 - soggetti assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.
9. Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori nelle ipotesi previste dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, e cioè:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
 - b) per le imprese di start up innovative, per il periodo stabilito dalla legge;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) per i lavoratori di età superiore a 50 anni.
10. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
11. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Art.98 - Rapporti tra l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice

1. In qualità di datore di lavoro, l'agenzia di somministrazione è tenuta ad assolvere agli obblighi connessi all'assunzione, allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato.
2. L'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di comunicare all'agenzia di somministrazione il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le stesse mansioni dei lavoratori da somministrare, ai fini della determinazione della retribuzione e del calcolo della contribuzione.
3. Affinché l'agenzia possa esercitare, ove del caso, il potere disciplinare nei confronti del lavoratore, l'utilizzatore deve fornire al primo, entro il termine di 5 giorni, elementi e circostanze in merito alla condotta del lavoratore e all'eventuale compimento di infrazioni disciplinari.

Art.99 – Tutela del lavoratore

1. È nulla ogni clausola atta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione.
2. Nel caso in cui il lavoratore somministrato sia adibito a mansioni di livello superiore o inferiore rispetto a quelle dedotte nel contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta all'agenzia di somministrazione, consegnandone copia al lavoratore interessato.
3. Per l'intera durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, al lavoratore somministrato deve essere garantito lo stesso trattamento economico e normativo riconosciuto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice, a parità di mansioni svolte.
4. Al lavoratore somministrato deve essere, altresì, garantito l'accesso a tutti i servizi sociali e assistenziali di cui usufruiscono i lavoratori alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice addetti alla stessa unità produttiva, con la sola eccezione di quelli il cui godimento sia subordinato al conseguimento di una certa anzianità di servizio.
5. L'impresa utilizzatrice osserva nei confronti dei lavoratori somministrati i medesimi obblighi in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro cui è tenuta nei confronti dei lavoratori posti alle proprie dipendenze.
6. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970. I lavoratori somministrati possono esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge, compresa la partecipazione alle assemblee dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Art.100 – Poteri e obblighi datoriali

1. L'azienda utilizzatrice è titolare del potere direttivo e di controllo, da esercitarsi nel rispetto della normativa vigente. All'azienda utilizzatrice è di pertinenza l'esercizio dello ius variandi e, dunque, essa può adibire il lavoratore somministrato a mansioni diverse rispetto a quelle dedotte in contratto, informando però immediatamente per iscritto l'agenzia di somministrazione e consegnando una copia di detta comunicazione al lavoratore interessato. In caso di inadempimento del predetto obbligo di informativa, l'impresa utilizzatrice sarà la sola responsabile delle differenze retributive spettanti al lavoratore adibito a mansioni superiori e dell'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato all'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore comunica all'agenzia gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.
2. L'agenzia di somministrazione ha l'obbligo di fornire al lavoratore, per iscritto e all'atto della stipula del contratto, le informazioni relative ad eventuali rischi per la salute e la sicurezza e le misure di prevenzione adottate. L'impresa utilizzatrice è obbligata a informare i lavoratori sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alle attività produttive in generale, nonché di formarli ed addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale sono assunti. Spetta all'impresa utilizzatrice adempiere nei confronti del lavoratore somministrato tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti.
3. L'impresa utilizzatrice è tenuta a fornire informazioni ai lavoratori somministrati in relazione ai posti vacanti che si rendono disponibili alle proprie dipendenze, anche mediante l'affissione di una comunicazione nei locali dell'azienda.

Art.101 – Infortunio, malattia professionale, maternità

1. In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, il lavoratore somministrato deve darne immediata notizia all'agenzia che, a sua volta, darà immediata comunicazione all'ente assicuratore, cui compete l'erogazione delle prestazioni assicurative.
2. Alle lavoratrici assunte in somministrazione a tempo indeterminato è assicurato, per il periodo di maternità anticipata e obbligatoria, un trattamento analogo a quello stabilito dal contratto collettivo

applicato dall'impresa utilizzatrice, anche se l'astensione dal lavoro prosegue oltre la missione presso l'utilizzatore.

3. Qualora la missione termini entro i primi 180 giorni della gravidanza, è comunque corrisposta alla lavoratrice una indennità una tantum. È riconosciuto un diritto di precedenza per missioni di pari livello alle lavoratrici che abbiano cessato il periodo di astensione obbligatoria le quali, entro trenta giorni dal termine di tale periodo, abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso all'agenzia di somministrazione.

Art.102 - Somministrazione irregolare e fraudolenta

1. In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore sin dall'inizio.
2. La somministrazione è irregolare quando:
 - sono violati i limiti percentuali previsti per l'acquisizione di lavoratori somministrati sia con contratto a tempo determinato che indeterminato;
 - è violato uno dei divieti di stipulazione del contratto di somministrazione;
 - sono omessi nel contratto di somministrazione uno o più dei seguenti elementi obbligatori: gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero dei lavoratori da somministrare; l'indicazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate; la data di inizio e durata della somministrazione.
3. In tutti questi casi il lavoratore somministrato può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.
4. Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con le sanzioni di natura penale e amministrativa previste dalla legge.

Art.103 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING) Definizione

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali.
2. 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.
3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; 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.
4. Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art.104 - Sfera di applicabilità

1. Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoro a distanza 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.

Art.105 - Disciplina del lavoro agile

1. Al fine di consentire una migliore organizzazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, il datore di lavoro si impegna a favorire il maggior utilizzo possibile della modalità di lavoro agile. A tal proposito possono essere previste, su base settimanale o mensile, delle giornate fisse in cui la prestazione lavorativa viene svolta unicamente in modalità di lavoro agile.
2. Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati, previo accordo tra le Parti. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o di svolgere la propria prestazione in modalità agile in nessun caso integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
3. L'accordo deve essere stipulato per iscritto e può essere a tempo indeterminato e determinato e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'art. 1 del presente CCNL, le seguenti informazioni:
 - la durata dell'accordo, se a tempo determinato;
 - l'alternanza tra i periodi di lavoro svolti all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - i luoghi eventualmente esclusi, per ragioni obiettive, per lo svolgimento della prestazione esterna ai locali aziendali;
 - le modalità di esecuzione dell'attività;
 - gli strumenti utilizzati dal lavoratore e forniti dall'azienda e gli oneri derivanti dall'utilizzo degli stessi;

- l'indicazione dei tempi di riposo del lavoratore e della fascia oraria giornaliera di disconnessione;
 - la fascia oraria nell'ambito della quale va assicurato lo svolgimento dell'attività;
 - le modalità e l'esercizio del diritto al godimento degli istituti posti a tutela del lavoratore, quali a titolo esemplificativo i permessi retribuiti e le ferie;
 - le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione su base giornaliera e settimanale, nonché la messa a disposizione di dispositivi che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo, del periodo di ferie e della vita personale e familiare del lavoratore;
 - le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
 - le strumentazioni che consentono il controllo a distanza del lavoratore, nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970 e della normativa in materia di privacy;
 - l'individuazione delle condotte, relative all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
 - la previsione delle misure di salute e sicurezza necessarie;
 - l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
 - le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali durante la prestazione all'esterno dei locali aziendali.
4. La prestazione lavorativa in modalità agile può comportare un'autonoma e flessibile collocazione spazio-temporale. Qualora possibile, nell'accordo sono comunque individuate le fasce orarie in cui viene svolta la prestazione lavorativa. Non possono essere rese prestazioni supplementari e/o straordinarie diurne o notturne, anche festive, salvo specifica autorizzazione del datore di lavoro.
5. Le parti possono stabilire una fascia di reperibilità su base oraria, giornaliera o settimanale. Il trattamento di reperibilità, stabilito dalle parti nell'accordo e non inferiore a € 3,00 per ora, è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda, dei clienti o dell'utenza di riferimento. Le ore di intervento effettuato eccedenti l'orario di lavoro eventualmente pattuito, sono retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni ovvero convertite in riposi compensativi. Sono sempre retribuite come lavoro straordinario, le ore di intervento effettuato eccedenti i limiti settimanali dell'orario di lavoro previsti dalla presente contrattazione collettiva.
6. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.
7. A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano giustificato motivo di recesso le seguenti ipotesi:
- Modifica della mansione professionale del lavoratore che faccia venir meno la possibilità di svolgimento della prestazione in remoto;
 - Esigenze tecnico organizzative aziendali sopravvenute, ed ogni altra ipotesi che renda oggettivamente impossibile o difficilmente perseguibile la prestazione da lontano e che pertanto necessitano lo svolgimento della prestazione in presenza;
 - Gravi infrazioni disciplinari;
 - Problematiche di carattere personale e/o connesse alla conciliazione tra vita privata e attività lavorativa del lavoratore, adeguatamente motivate. In tali casi il datore di lavoro procede al reintegro in presenza solo ove compatibile con l'assetto organizzativo e produttivo dell'impresa, e comunque fermo restando il tempo tecnico necessario per consentire l'organizzazione del rientro.
- In caso di recesso da parte del datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, potrà tenersi un confronto in Azienda con l'assistenza delle rappresentanze sindacali, laddove presenti.

Art.106 - Diritti e doveri del lavoratore agile

1. Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al lavoro agile nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. Il lavoratore smart worker e l'azienda condividono la responsabilità di garantire il rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali al fine di mantenere la privacy e la sicurezza delle informazioni.
5. Al lavoratore a distanza è posto 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.
6. Il datore di lavoro che stipula accordi per lo svolgimento di lavoro in modalità agile è tenuto a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
7. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.
8. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste delle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e delle lavoratrici in stato di gravidanza,

- con esclusione dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, dai genitori lavoratori che hanno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e dai genitori dei figli minori affetti da disturbi o disagi comportamentali certificati.
9. Alla maternità è equiparata l'adozione e istituti con analoga funzione.
 10. Costituiscono, altresì, particolari situazioni personali e/o familiari che danno diritto alla priorità, la presenza di figli minori affetti da disturbi e/o disagi comportamentali certificati, lo stato di salute del lavoratore affetto da gravi patologie certificate.
 11. Il datore di lavoro, nella valutazione delle richieste di smart working, potrà anche tenere conto della distanza tra il domicilio del lavoratore richiedente e l'unità organizzativa di assegnazione.
 12. Il datore di lavoro è tenuto a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizione di fragilità o di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
 13. Il lavoratore agile deve adempiere alle proprie mansioni con diligenza sulla base delle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, osservando ogni necessaria cautela, anche ai fini della privacy. In materia di privacy saranno osservate le disposizioni di cui al Codice sulla protezione dei dati personali.
 14. Il lavoratore agile deve avere cura e custodire gli strumenti di lavoro forniti dall'azienda.
 15. In caso di danneggiamento o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro. Quest'ultimo, dopo aver concordato un orario, può inviare presso il domicilio del lavoratore un tecnico specializzato per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico ha rilevanza disciplinare.
 16. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore agile deve darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio (anche telematico) della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti.
 17. La mancata denuncia e/o la mancata comunicazione hanno rilevanza disciplinare.
 18. Il lavoratore agile ha l'obbligo di attenersi alle informative del datore di lavoro relative alla protezione dei dati ed al corretto utilizzo della strumentazione fornita.
 19. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro anche quando occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di legge.
 20. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
 21. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile gode degli stessi diritti e prerogative sindacali dei colleghi che prestano l'attività lavorativa nei locali aziendali.

Art. 107– Diritto alla disconnessione

Per diritto alla disconnessione si intende il diritto riconosciuto al singolo lavoratore di potersi disconnettere dalle tecnologie che ne consentono la rintracciabilità, senza subire ripercussione alcuna sul piano retributivo e/o disciplinare.

L'accordo individuale individua le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione su base giornaliera e settimanale, nonché la messa a disposizione di dispositivi che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

In ogni caso, il diritto di disconnessione è sempre assicurato nelle ore di riposo, nelle giornate di ferie, nelle giornate di assenza per motivi di salute e nelle ore di permesso regolarmente autorizzate, fatta salva la disciplina della reperibilità.

Il lavoratore può legittimamente rifiutare lo svolgimento della prestazione durante i periodi di disconnessione, senza che ciò possa rappresentare motivo di recesso dall'accordo, né di cessazione del rapporto di lavoro.

Art.108 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del lavoratore a distanza e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.
3. 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.
4. È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
5. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto dell'art. 4, L. 300/1970 e delle vigenti normative nazionali e comunitarie relative ai videoterminali, con particolare attenzione all'informativa circa le modalità di esecuzione dei controlli, la tecnologia (anche software) utilizzata e le modalità di trattamento dei dati prelevati, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.

6. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.
7. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
8. Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al momento della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile e comunque con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto in modalità agile.
9. Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire al lavoratore agile il medesimo inquadramento professionale e il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori che svolgono mansioni equivalenti presso la sede aziendale.

Art.109 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale. Inoltre il datore dovrà fornire i supporti tecnici e i software necessari per l'espletamento della mansione, nonché la loro installazione.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici e il collegamento ad internet, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà 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, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione scritta all'azienda, tramite l'invio della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.
5. Il datore di lavoro è tenuto a sostenere le spese per la dotazione degli strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento della prestazione in modalità agile. Il datore di lavoro è altresì tenuto a sostenere le spese di installazione e manutenzione di tali strumenti.
6. Nell'ipotesi di malfunzionamento, guasto o furto degli strumenti tecnologici utilizzati per la prestazione, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro. Qualora la riparazione o la sostituzione degli strumenti tecnologici non possa avvenire in tempi brevi, è facoltà del datore di lavoro prevedere che la prestazione venga resa nei locali dell'azienda, limitatamente al tempo necessario per provvedere al ripristino degli strumenti stessi.
7. Gli strumenti tecnologici acquistati dal datore di lavoro e messi a disposizione del lavoratore devono essere custoditi dal lavoratore con la dovuta diligenza e restituiti da quest'ultimo alla cessazione dello smart working.
8. Nella dotazione strumentale di cui deve farsi carico il datore di lavoro, va ricompreso anche l'accesso alla rete.
9. Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici appartenenti al lavoratore, provvedono a stabilire consensualmente i criteri ed i requisiti minimi di sicurezza e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
10. Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta e in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.

Art.110 – Modalità di esecuzione della prestazione in telelavoro

1. La prestazione lavorativa in telelavoro può svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto all'ordinaria attività di lavoro. Ferma restando la necessità di fissare la collocazione della prestazione e la durata della giornata lavorativa, deve essere comunque individuata una fascia di reperibilità. Gli strumenti per lo svolgimento del lavoro sono a carico del datore di lavoro che è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari al telelavoro, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri. Il datore di lavoro provvede alla copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro. Per coordinare l'attività lavorativa, il lavoratore ha l'obbligo di partecipare alle riunioni programmatiche fissate dall'azienda.
2. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza. Il datore di lavoro e le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo prescelto quale sede di lavoro, per verificare il rispetto delle norme di igiene e sicurezza. Ove il telelavoro sia svolto presso il domicilio del lavoratore, l'accesso è subordinato a preavviso e al suo consenso.
3. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.
4. Il lavoratore conserva i diritti sindacali e di esercizio dell'attività sindacale.

5. Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici devono rispettare le previsioni di cui all'art. 4 della L. 20.5.1970, n. 300. L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 110 bis - Orario di lavoro

1. Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, non si applicano i vincoli di rigida articolazione oraria previsti per il lavoro in presenza. Restano fermi i limiti massimi di durata dell'orario di lavoro, delle pause e dei riposi previsti per legge.

Art. 111 - Contrattazione aziendale

1. 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;
 - di specifiche misure di prevenzione per la sicurezza richieste in base all'attività svolta;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la definizione di ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare il lavoro agile;
 - 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.
2. 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.
3. 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, delle mansioni e delle attività che possono essere svolte in modalità agile.

ISTITUTI SINDACALI

Art.112 - Rappresentanze Sindacali

1. Il presente Titolo, alla luce delle vigenti norme in tema di libertà e di attività sindacale nei luoghi di lavoro disciplina la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.), i permessi e la tutela dei dirigenti delle stesse rappresentanze, l'uso dei locali, i diritti di assemblea e di affissione e l'esazione per delega dei contributi sindacali.
2. La rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende si sostanzia nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali, previste dallo Statuto dei Lavoratori.
3. La R.S.A. svolge le attività sindacali e negoziali per le materie di interesse dei lavoratori dipendenti dell'azienda, secondo quanto definito nel presente Titolo e in attuazione delle scelte generali delle Parti stipulanti.
4. Le R.S.A. possono essere costituite nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori dipendenti.
5. Le R.S.A. possono altresì essere costituite nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori nello stesso comune, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tale limite.
6. Nelle aziende che si articolano in più unità produttive può essere costituita una R.S.A. presso ciascuna unità produttiva con almeno 10 lavoratori, potendosi altresì costituire un coordinamento aziendale.
7. Nelle aziende con un numero di dipendenti fino a 15 è facoltà del datore di lavoro riconoscere la costituzione delle R.S.A. A tal fine si computano come unità intere i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo determinato.
8. Le R.S.A. si costituiscono su iniziativa dei lavoratori, in ciascuna azienda o unità produttiva. A tal fine viene promossa, d'intesa con i lavoratori, una riunione a livello aziendale ovvero a livello di singola unità produttiva, per la designazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori.
9. All'esito delle riunioni l'organizzazione sindacale comunica per iscritto all'azienda i nominativi dei componenti e dei dirigenti della R.S.A. La R.S.A. subentra alle RSU ove presenti.
10. Sono di competenze delle R.S.A. le seguenti materie:
 - a) diritti di informazione e/o consultazione per quanto di loro competenza ai sensi della normativa vigente e del presente contratto;
 - b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'apprendistato;
 - c) la contrattazione sui controlli a distanza;
 - d) la contrattazione della retribuzione premiale;
 - e) gli altri ambiti demandati alla contrattazione aziendale.
11. Il numero dei dirigenti della R.S.A. è definito come segue, in funzione della dimensione dell'azienda ovvero, nel caso di aziende che operano con più unità produttive, in funzione della dimensione di ciascuna unità produttiva:
 - da 1 fino a 3 dirigenti, con un numero di dipendenti fino a 50;
 - fino a 5 dirigenti, con un numero di dipendenti da 51 a 300;
 - fino a 7 dirigenti, con un numero di dipendenti superiore a 300.
12. Sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori:
 - a) delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.);
 - b) dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto, nonché gli associati ai quali è attribuita, con atto formale, la responsabilità e la gestione di un settore predeterminato.
13. Il trasferimento, da un'unità produttiva a un'altra dell'azienda, di un lavoratore con qualifica di dirigente sindacale delle R.S.A. non può avvenire senza il nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza.
14. Fermo restando il divieto di discriminazione per ragioni sindacali nonché la necessaria sussistenza delle ragioni oggettive o soggettive previste dalla legge, il licenziamento di un lavoratore con qualifica di dirigente delle R.S.A. è subordinato allo svolgimento di un esame congiunto tra la direzione aziendale e l'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.
15. Le R.S.A. hanno diritto di affiggere su appositi spazi pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione dei lavoratori detti spazi in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva. Ove possibile, sarà istituita apposita bacheca sindacale elettronica nell'area intranet dell'azienda.

Art.112 bis – Pluralità della Rappresentanza: il tavolo sindacale

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL intendono favorire il pluralismo della rappresentanza sindacale aziendale e il buon andamento delle relazioni sindacali in azienda, attraverso anche il coinvolgimento dei rappresentanti di tutte le organizzazioni dei lavoratori presenti in azienda. A tal fine le parti firmatarie promuovono un Tavolo sindacale aziendale, al quale saranno invitati a partecipare anche i componenti delle preesistenti RSU, ove già costituite.

Art.113 - Assemblea

1. Le R.S.A. sono legittimate ad esercitare il diritto di indire assemblee sindacali in azienda, quali strumenti di democrazia diretta volti a favorire l'effettiva partecipazione dei lavoratori alla discussione e alla decisione di tematiche sindacali.
2. L'assemblea sindacale può avere luogo sia al di fuori che durante l'orario di lavoro. Le assemblee svolte durante l'orario di lavoro si svolgono nei limiti di 12 ore annue, per le quali deve essere corrisposta al lavoratore che vi partecipa la normale retribuzione.

3. Le assemblee possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi e possono essere indette, nell'unità produttiva dell'azienda, dalle R.S.A. singolarmente o congiuntamente, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e lavoristico.
4. La convocazione dell'assemblea deve essere comunicata al datore di lavoro con un anticipo di almeno 2 giorni lavorativi, salvo urgenza.
5. Quando l'assemblea ha luogo durante l'orario di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di apprestare un locale idoneo a ospitare l'assemblea e di vigilare sull'effettiva disponibilità dello stesso da parte di tutte le R.S.A. che abbiano il diritto di fruirne. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale, ovvero, in sua assenza, quella unitaria. Sarà agevolata la partecipazione dei lavoratori posti in lavoro agile.

Art.114 – Permessi retribuiti

1. Per l'espletamento del proprio mandato sindacale, i dirigenti sindacali delle R.S.A. hanno diritto alla fruizione di permessi retribuiti, potendosi astenere dall'attività lavorativa senza alcun pregiudizio del loro trattamento economico.
2. Il monte ore complessivo dei permessi sindacali retribuiti è riferito a ciascuna unità produttiva ed è rapportato al numero di lavoratori:
 - 2 ore mensili fino a 15 dipendenti;
 - 3 ore mensili fino a 30 dipendenti;
 - 5 ore mensili fino a 50 dipendenti;
 - 10 ore mensili fino a 100 dipendenti;
 - 20 ore mensili fino a 200 dipendenti;
 - 25 ore mensili fino a 300 dipendenti;
 - nelle unità produttive con un numero di lavoratori occupati superiore a 300 e fino a 3000, si aggiungono ulteriori 10 ore mensili per ogni 300 o frazione di 300 dipendenti;
 - nelle unità produttive di maggiori dimensioni, oltre 3000 dipendenti, si aggiungono ulteriori 10 ore mensili per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti.
3. Nei limiti del monte ore come sopra definiti, possono fruire dei permessi retribuiti i dirigenti sindacali componenti la R.S.A. e i dirigenti sindacali che fanno parte dei Consigli o dei Comitati direttivi nazionali o periferici delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti del presente contratto.
4. Il dirigente sindacale che intende esercitare il diritto a fruire dei permessi retribuiti, per l'espletamento del proprio mandato, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, almeno tre giorni lavorativi prima della stessa fruizione.

Art.115 – Permessi non retribuiti

1. I dirigenti delle R.S.A. hanno diritto alla fruizione di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.
2. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive organizzazioni sindacali.

Art.116 - Referendum

1. Le R.S.A. sono legittimate a indire referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale.
2. Hanno diritto a partecipare ai referendum tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
3. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, dei referendum sindacali.
4. I contratti aziendali possono stabilire ulteriori modalità per lo svolgimento dei referendum.

Art.117 - Deleghe sindacali

1. L'azienda provvederà ad operare la trattenuta mensile del contributo sindacale a carico del dipendente che abbia rilasciato delega a favore di un'organizzazione sindacale dei lavoratori.
2. La misura percentuale della trattenuta, debitamente indicata sulla delega, non potrà essere inferiore allo 0,20% o superiore all'1%, determinato sul minimo tabellare del livello retributivo di inquadramento.
3. L'importo delle trattenute, da operare su tredici mensilità, sarà versato non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata, secondo le indicazioni che verranno fornite dalla Organizzazione sindacale interessata, anche per il tramite delle Associazioni datoriali stipulanti.
4. La delega è rilasciata a tempo indeterminato, fermo restando che può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta al datore di lavoro.
5. La revoca deve essere effettuata per iscritto dal lavoratore mediante consegna al datore di lavoro che ne invia una copia per conoscenza all'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso lavoratore.
6. Nel caso in cui non sia consegnata direttamente dall'interessato, la revoca deve essere corredata da una copia del documento d'identità del lavoratore.

BILATERALITÀ E SISTEMA DI WELFARE CONTRATTUALE

Art.118 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.BI.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
2. E.BI.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine E.BI.A.S.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni 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 previsti dal presente CCNL, 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'art.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.
4. E.BI.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte 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.
5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
7. E.BI.A.S.P. potrà 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. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. 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.
9. Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

10. La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art.119 - Enti Bilaterali Territoriali

1. E.BI.A.S.P. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
 - a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e 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. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
 - e. 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 E.BI.A.S.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.A.S.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
 - f. 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;
 - g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
 - i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL 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 di formazione continua da costituire;
 - j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
2. E.BI.A.S.P. 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.
3. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.BI.A.S.P. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
4. E.BI.A.S.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art.120 - Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
2. A tal fine, le Parti hanno istituito presso L'EBIASP la Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. In caso di controversie di lavoro individuali o plurime, qualora non sia stato possibile raggiungere un accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, le suddette controversie saranno definite in via prioritaria in sede sindacale tra la direzione aziendale e la RSA anche al fine, ove necessario, di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale, anche mediante ricorso alla Commissione di cui al presente articolo.
4. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
5. La Commissione di cui al presente articolo si occupa inoltre della valutazione dei requisiti di legge dei contratti di lavoro, contratti di appalto e subappalto, anche in ambienti confinati e, se presenti, precede con la certificazione degli stessi rilasciando apposito provvedimento.

Art.121 - Composizione della Commissione

1. La Commissione è composta da quattro membri, incluso il Presidente e il Vicepresidente nominato dal Presidente, che rappresentano le Organizzazioni Datoriali (N.2) e le Organizzazioni Sindacali (N.2). Sono in carica per effetto di apposita delibera e sono i membri designati dal Consiglio Direttivo Nazionale dell'Ente.
2. Sono nominati, con provvedimento del Presidente su proposta dell'Assemblea, n. da 2 a 4 membri supplenti per i casi di assenza ed impedimento dei membri ordinari, così da garantire la continuità operativa della Commissione Nazionale. Possono comunque essere convocati dal Presidente, unitamente ai membri ordinari.
3. La Commissione Nazionale può sempre, in ogni fase della procedura di certificazione, avvalersi di collaboratori esterni scelti a suo insindacabile giudizio.
4. Tutti i membri della Commissione Nazionale durano in carica tre anni e, comunque, non oltre il limite del mandato dell'E.BI.A.S.P che li ha nominati. Alla scadenza, la Commissione Nazionale rimane in carica fino alla data d'insediamento dei successivi membri ordinari e supplenti, nominati dall'E.BI.A.S.P entro i 60 giorni successivi al suo insediamento.

Art.122 - Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
2. La convocazione della Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
3. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
4. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi, salva la necessità di sospendere i termini per documentazione mancante o incompleta.
5. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.123 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
2. La decisione assunta dalla Commissione, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
3. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.124 - Conciliazione controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti ai provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato dell'E.BI.A.S.P. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - E.BI.A.S.P..
4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Art.125 - Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.126 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura

Art.127 - Convocazioni delle parti

1. La Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.128 - Istruttoria

1. La Commissione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.129 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
4. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
5. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.130 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c.

Art.131 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Art.132 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

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

Art.133 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art.134 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art.135 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato- E.B.I.A.S.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale – E.B.I.A.S.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.B.I.A.S.P. Territoriali;
 - c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.B.I.A.S.P. Nazionale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Art.136 - Organismo Paritetico Nazionale O.P.N.A.S.P.

1. Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale Settore Privato, in sigla O.P.N.A.S.P. costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.
2. O.P.N.A.S.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie.
3. A tal fine O.P.N.A.S.P. attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - l'OPNASP è prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti e mette in atto azioni di supporto alle 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. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.

- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
- Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Art.137 - Fondi e bilateralità

Ente Bilaterale EBIASP

L'Ente Bilaterale EBIASP garantisce ai lavoratori la possibilità di poter attingere a forme di welfare che possano incoraggiare il potere d'acquisto degli stessi, mediante l'erogazione di importi per il sostentamento di determinate spese. L'Ente consente alle imprese di poter attingere a servizi finanziati dall'Ente stesso nonché fare richiesta degli avvisi messi a disposizione, a sostegno dei costi di gestione aziendali. L'elenco degli avvisi per lavoratori ed imprese è disponibile al sito <https://www.ebiasp.it/>.

Il finanziamento per tale fondo prevede un contributo mensile da destinare in favore di E.B.I.A.S.P. nella misura di euro 7,50 (€ sette/50) suddivisi per € 6,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del dipendente per le mensilità previste dal presente CCNL.

L'importo di cui sopra è da versare anche durante il periodo di prova per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri.

L'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari ad € 25,00 lordi per tutte le mensilità previste dal CCNL.

La quota mensile o l'EDR vanno versate mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.

Assistenza sanitaria integrativa Fondosani

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento è Fondosani (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale), istituito al fine di garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.
2. Sono iscritti al Fondosani tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri.
3. Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari complessivamente a euro 14,50 per ciascun lavoratore in forza, di cui € 13,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del lavoratore per la copertura del piano base. I contributi sono dovuti per 12 mensilità, da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.
4. La quota una tantum di adesione al Fondo si intende assorbita nell'importo complessivo di euro 14,50 e non è dovuto alcun ulteriore contributo di iscrizione separato.
5. Il versamento della quota mensile deve avvenire mediante F24 con codice "SANI".
6. Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web del Fondo.
7. L'azienda che ometta il versamento della quota mensile è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL, con le stesse modalità.

Fondo interprofessionale per la formazione continua Fondoformazione

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito il fondo Fondoformazione in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000. A tale fondo faranno riferimento le imprese che applicano il presente CCNL per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua. Le aziende possono aderire a FondoFormazione inserendo nel flusso Uniemens il codice FFOR.

Fondo di Previdenza Complementare

Le Confederazioni concordano di costituire il fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale, così come previsto dal D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa per il benessere individuale e collettivo, intendono promuovere e attivare un sistema di previdenza complementare volontario, al fine di assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela pensionistica e livelli di copertura previdenziale più elevati, integrando la previdenza (di base) obbligatoria.

A tal fine, ai lavoratori e alle lavoratrici a cui si applica il presente contratto è garantita la possibilità di iscriversi, volontariamente e liberamente, a un Fondo di previdenza complementare (c.d. Fondo pensione), destinando ad esso una quota percentuale della propria retribuzione mensile, ad integrazione della quale concorre il datore di lavoro con un contributo percentuale, come indicato a seguire.

Il Fondo di previdenza complementare sarà individuato di comune accordo attraverso opportuna convenzione.

Per ciascun lavoratore che aderisca al Fondo, il datore di lavoro versa a tale Fondo un contributo pari alla metà (al 50%) di quello del lavoratore, il quale - all'atto dell'adesione - deve scegliere una delle seguenti

misure:

Quota a carico del lavoratore	Quota a carico del datore di lavoro	Totale
2%	1%	3%
3%	1,5%	4,5%
4%	2%	6%

È facoltà del lavoratore individuare un'aliquota di contribuzione maggiore del 4,0%, fermo restando che la misura a carico del datore di lavoro non può superare la soglia del 2,0%.

A tal fine, l'aliquota scelta dal lavoratore è applicata all'imponibile previdenziale (base di calcolo) determinato con le modalità stabilite dalla legge per il sistema previdenziale obbligatorio (es. Inps).

Le Parti convengono che per il periodo di vigenza del presente CCNL, la quota di adesione, una tantum (solo all'atto dell'iscrizione), al fondo di previdenza complementare a carico del lavoratore sarà pari a 10,00 euro a cui si aggiunge la quota ricorrente, a carico del datore di lavoro, annualmente determinata per ciascun lavoratore in forza aderente al Fondo.

Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 1,00% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI.

TUTELE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Art.138 - Pari opportunità e contrasto alle violenze di genere

Le Parti, anche in attuazione delle previsioni normative nazionali ed europee, riconoscono l'importanza di intervenire al fine di favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere con l'obiettivo di garantire l'integrità fisica e morale nonché la dignità della persona e il benessere psico-fisico di lavoratori e lavoratrici nei luoghi di lavoro, riconoscendo le forme di violenza ed abuso come forme di diretta violazione dei diritti umani.

Il CCNL predispone l'adozione di azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli che limitano le pari opportunità, promuovendo l'occupazione femminile, la parità retributiva, la conciliazione vita-lavoro e la valorizzazione delle mansioni a prevalenza femminile.

A tal fine, affermano il diritto di tutti i lavoratori e le lavoratrici a non subire discriminazioni fondate su razza, etnia, religione, opinioni personali, orientamento sessuale, età, disabilità, gravidanza, maternità e paternità, anche adottive, nonché unioni civili ai sensi della legge n. 76/2016.

A tal proposito, riconoscono le varie forme di violenza ed abuso come forme di diretta violazione dei diritti umani, concordando di valorizzare iniziative volte alla prevenzione e contrasto di ogni loro forma.

Le Parti dunque concordano di 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.

Le Parti, anche in attuazione delle normative nazionali ed europee, riconoscono il valore della promozione di una cultura del lavoro equa, inclusiva e rispettosa della dignità della persona.

Art.139 - Divieto di discriminazione retributiva di genere e certificazione della parità retributiva di genere

Il datore di lavoro è tenuto a garantire uguale trattamento retributivo senza distinzione di genere, a parità di mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento. Al fine di contrastare le differenze retributive di genere, il presente contratto individua sistemi non discriminatori di classificazione del personale e di valutazione della performance e della produttività, introducendo schemi neutrali per l'assegnazione delle mansioni. Le Parti stipulanti del presente contratto collettivo, consapevoli che le possibili differenze retributive possono riguardare le componenti variabili della retribuzione, i bonus di produttività e i premi, si fanno promotrici di un sistema sperimentale di certificazione della parità retributiva di genere.

Al fine di garantire trasparenza sulla parità retributiva di genere, i dati sulla retribuzione effettivamente corrisposta devono contenere informazioni chiare sui seguenti elementi, articolati per impiegati, quadri ed operai: le componenti fisse e variabili della retribuzione; la media e la mediana delle retribuzioni di uomini e donne; la differenza nella media dei bonus di produttività; la proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto premi nei dodici mesi precedenti; la percentuale di uomini e donne occupati; la differenza retributiva in percentuale per il medesimo livello di inquadramento e le medesime competenze; la diffusione del lavoro agile. I dati che precedono sono comunicati dal datore di lavoro alla commissione per la partecipazione, in caso di richiesta di certificazione della parità retributiva di genere.

Art. 140 -Tutela contro le discriminazioni religiose

Nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive il datore di lavoro deve tener conto, nelle disposizioni di servizio, di eventuali necessità dei lavoratori derivanti dalle loro convinzioni etico-religiose.

Art.141 -Tutela contro le discriminazioni

Il datore di lavoro non deve, ai sensi della legge n. 104/1992 e s.m.i. e del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici in relazione alla condizione sia di genitorialità, sia di disabilità propria o di coloro ai quali essi prestano assistenza e cura.

Art.142 - Politiche inclusive e piano annuale di inclusione

Il datore di lavoro, in ossequio a quanto stabilito dalla legge n. 104/1992 e s.m.i., nonché dalla legge n. 68/1999, si impegna ad adottare misure organizzative finalizzate alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori con disabilità. A tal fine, il datore di lavoro predispone il piano annuale di inclusione, finalizzato a esaminare la compatibilità tra l'organizzazione aziendale e le opportunità di inserimento professionale e di crescita dei lavoratori con disabilità. Il piano annuale in questione viene trasmesso alle R.S.A., ove presenti, le quali possono promuovere un tavolo congiunto di discussione per approfondire le tematiche dell'inclusione e implementare eventualmente le azioni proposte dall'azienda. Le Parti promuovono l'adozione di uno statuto per la disabilità.

INQUADRAMENTO

Art.143 - Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, alle competenze e all'esperienza maturata il lavoratore è inquadrato in uno dei livelli di seguito elencati. La Classificazione avviene sulla base delle declaratorie generali, delle tipizzazioni dei profili professionali e degli esempi. Questi ultimi si riferiscono genericamente alla figura professionale e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

Quadro

La qualifica di Quadro viene attribuita ai lavoratori che:

- svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e di programmi definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura, anche decentrata;
- hanno, nell'ambito di settori o servizi di particolare complessità operativa, poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone;
- sono preposti, in condizioni di autonomia decisionale, a responsabilità di elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali, verificandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati;
- hanno autonomia nella gestione dei rapporti con i terzi, nei limiti dei poteri conferiti dal datore di lavoro.

Esemplificazione:

- g. lavoratori con specializzazione tecnica o amministrativa con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, poteri di gestione, anche se limitate a determinate attività o servizi;
- h. lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti;
- i. responsabile di sede, filiale o cantiere;
- j. capo commessa con coordinamento del gruppo di lavoro
- k. responsabile di laboratorio o di progetto di ricerca.

Indennità di funzione

Oltre al trattamento economico previsto per la generalità dei lavoratori, al personale dipendente con qualifica di quadro è attribuita una specifica indennità di funzione in relazione alle funzioni esercitate ovvero al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati. L' indennità di funzione assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari. L'importo dell'indennità di funzione è pari a euro 27,00 per le mensilità previste dal presente CCNL.

Primo livello

Appartengono al primo livello i lavoratori che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità delegate. Svolgono funzioni di indirizzo e controllo che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con la necessaria autonomia nell'ambito delle materie di propria competenza, e che sono responsabili dei risultati conseguiti.

Esemplificazione:

- a. lavoratori con elevata competenza tecnica o amministrativa che opera in autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnatigli;
- b. capo contabile;
- c. responsabile di reparto;
- d. responsabile del sistema della qualità;
- e. controller contabile, amministrativo o tecnico;
- f. progettista di sistemi
- g. responsabile delle vendite, capo dell'ufficio gare.

Secondo livello

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale ed esperienza. Svolgono mansioni che richiedono specifiche competenze, un elevato livello di qualificazione e/o requisiti professionali/abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esemplificazione:

- a. impiegato di concetto tecnico/amministrativo;

- b. specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
- c. analista programmatore, tecnico programmatore;
- d. approvvigionatore;
- e. assistente di direzione;
- f. contabile;
- g. coordinatore di servizi;
- h. ispettore;
- i. operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
- j. responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Terzo livello

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

Esemplificazione:

- a. tecnico responsabile di conduzione di impianti;
- b. responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- c. manutentore polivalente;
- d. addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia;
- e. impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa
- f. contabile e contabile cliente, preventivista;
- g. supervisore;
- h. programmatore;
- i. impiegato che svolge mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche;
- j. responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- k. responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.

Quarto livello

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche o qualificate conoscenze tecniche, operative o funzionali. Esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, attività amministrative, commerciali o tecniche evolute o per la cui attuazione sono richieste particolari capacità pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Esemplificazione:

- a. lavoratori che, in autonomia e avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti;
- b. laminatori, levigatori, verificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- c. capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori che compongono la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- d. addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- e. addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza;
- f. addetti alla conduzione impianti civili ed industriali;
- g. operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;
- h. lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti;
- i. autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
- j. conducente di semoventi, pale caricatori, autogrù, trattorista con patente C;
- k. magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici;
- l. lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti;
- m. operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- n. operaio specializzato installatore di impianti, saldatore;
- o. contabile d'ordine;
- p. segretario, archivista;
- q. lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni.

Quinto livello

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

(amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori o uguali.

Esemplificazione:

- a. lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse;
- b. addetti al risanamento ambientale;
- c. addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- d. conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- e. pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- f. addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- g. operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- h. operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione;
- i. addetti alla conduzione impianti che effettuano manovre di normale difficoltà;
- j. addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali;
- k. conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente c e d);
- l. conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri-ponte;
- m. aiuto magazziniere;
- n. operatori che con l'ausilio di mezzi meccanici, anche gestiti mediante sistemi digitali, effettuano attività di movimentazione;
- o. addetti ai servizi alla ristorazione;
- p. operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;
- q. operaio qualificato installatore di impianti, saldatore;
- r. lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- s. operatore addetto al video terminale e/o sistemi computerizzati non complessi;
- t. centralinista/assistenza telefonica;
- u. addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;
- v. fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;
- w. addetto a compiti generici d'ufficio.

Sesto livello

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali sono richieste competenze non specialistiche, adeguate capacità tecnico-pratiche e che siano in possesso di normali conoscenze acquisite dopo un breve periodo di pratica/addestramento. Sono adibiti a operazioni per la cui esecuzione è richiesta l'attitudine a lavori manuali di precisione, alla conduzione di macchine e mezzi meccanici per la quale non è richiesta alcuna autorizzazione o a mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici. Appartengono al sesto livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, anche gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Esemplificazione:

- a. pulitori con sistemi automatici o tradizionali;
- b. addetti ai lavori di pulizia dei vetri;
- c. addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- d. operai addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- e. conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
- f. addetti alla rotazione trasporto sacchi;
- g. addetti alla selezione di residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
- h. operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, ecc.;
- i. operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- j. operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario;
- k. operai comuni addetti al controllo impianti automatici;
- l. portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;
- m. operai comuni addetti alla reception;
- n. addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna;
- o. operai comuni addetti alle consegne di buste o piccoli pacchi;
- p. addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata;
- q. lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione;
- r. operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione;
- s. lavoratori che coadiuvano/assistono lavoratori di livello superiore;
- t. operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- u. operaio comune manutentore e montatore;
- v. addetto alle attività di stampa, riproduzione e fascicolazione di documenti;
- w. addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- x. addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;

- y. addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

Settimo livello

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche. Svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica.

Esemplificazione:

- a. manovale addetto alla ricarica dei contenitori di materiali di consumo (es. sapone);
- b. addetti ai lavori elementari di pulizia;
- c. guardiano.

Dichiarazione congiunta

Le parti condividono l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali in tutti quei casi in cui le mansioni svolte dai lavoratori non sono chiaramente identificabili in quelle elencate nel presente CCNL anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie. L'azienda che intende adeguare o definire nuovi profili professionali ne deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale (se presente). Entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione dei profili professionali.

TABELLE RERIBUTIVE

Tabella retributiva A

Inquadramento	Minimi in vigore	Minimi dal 01.06.2026	Minimi dal 01.10.2026	Minimi dal 01.05.2027	Minimi dal 01.12.2027	Minimi dal 01.07.2028	Minimi dal 01.10.2028
Quadri*	€ 2.196,00	€ 2.267,00	€ 2.337,60	€ 2.398,00	€ 2.438,50	€ 2.489,00	€ 2.529,00
Primo livello	€ 2.054,00	€ 2.118,00	€ 2.182,60	€ 2.238,00	€ 2.274,80	€ 2.321,00	€ 2.357,80
Secondo livello	€ 1.843,00	€ 1.899,00	€ 1.955,00	€ 2.003,00	€ 2.034,80	€ 2.074,80	€ 2.106,70
Terzo livello	€ 1.582,00	€ 1.626,50	€ 1.671,50	€ 1.710,00	€ 1.735,60	€ 1.767,80	€ 1.793,50
Quarto livello	€ 1.490,00	€ 1.531,20	€ 1.572,50	€ 1.607,80	€ 1.631,00	€ 1.660,60	€ 1.684,00
Quinto livello	€ 1.413,00	€ 1.451,00	€ 1.488,90	€ 1.521,20	€ 1.543,00	€ 1.570,00	€ 1.591,70
Sesto livello	€ 1.344,00	€ 1.379,00	€ 1.414,00	€ 1.444,00	€ 1.464,00	€ 1.489,00	€ 1.509,00
Settimo livello	€ 1.275,00	€ 1.307,00	€ 1.339,00	€ 1.366,90	€ 1.385,00	€ 1.408,00	€ 1.426,50

*In aggiunta indennità di funzione di euro 27,00
EDR compreso nei minimi tabellari

APPENDICE

Settore Cooperative

Premessa

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato dalla legge 3 aprile 2001 n.142, la quale ha previsto che l'apporto lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria potendo assumere forma subordinata, autonoma dal lavoro dipendente a quello autonomo ovvero altra tipologia contrattuale ammessa dall'ordinamento vigente.

In virtù di quanto sopra, pare necessario alle parti definire la materia che disciplina il rapporto di lavoro fra il socio e la cooperativa, in ottemperanza alla legge 142/2001, nel rispetto dei principi di mutualità, e senza porre vincoli contrattuali che ledano l'autonomia decisionale dell'assemblea dei soci.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art.6 lettera f) della legge 142/2001.

Campo di applicazione

Le parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge n.142/2001 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorative rientranti nel campo di applicazione del presente contratto.

Disposizioni generali

Tutta la materia (contrattuale) prevista dal presente CCNL può essere disciplinata, per quanto compatibile con la natura mutualistica del rapporto, dal regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci della cooperativa ai sensi dell'art.6 della legge n.142/2001 e depositato all'ispettorato del lavoro territorialmente competente entro 30 giorni dalla sua approvazione.

Il regolamento interno non può contenere disposizioni in contrasto con norme imperative di legge né prevedere trattamenti economici inferiori ai minimi stabiliti dal presente contratto collettivo. Qualora il regolamento interno non disciplini una o più materie previste dal presente CCNL, ovvero le disciplini in violazione della normativa vigente, trovano diretta applicazione le disposizioni del presente contratto nei confronti dei soci lavoratori titolari di rapporto di lavoro subordinato.

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell'art. 3 della Legge n.142/2001, che non può essere inferiore ai minimi retributivi previsti dal presente contratto.

L'art.6 lettera d) della legge n.142/2001 prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art.3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili. L'art. 6 lettera e) prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

Le parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di crisi ai sensi dell'art.6 lettere d) ed e) della legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'assemblea non preveda la durata del piano di crisi si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

L'art.6 lettera f) della legge n.142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di start up ai sensi dell'art.6 lettera f) della legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno.

Pertanto, nel caso in cui l'assemblea non preveda la durata del piano di start up si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

Salvo quanto previsto dalla legge n.142/2001 alle lettere d), e) ed f) del c.1 nonché art.3, c.2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art.3, primo comma.

Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Le cooperative di cui all'art.1, c.1, lettera b) della legge 8 novembre 1991 n.381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile

l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

CCNL MULTISERVIZI

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2026

Conflavoro PMI, Confsal, Confsal Federlavoratori e Fesica hanno sottoscritto il CCNL Multiservizi, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

 **CONFSAL**
FEDERLAVORATORI
LA FEDERAZIONE AL FIANCO DEI LAVORATORI

fesica