

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per il personale dipendente dei centri servizi, delle imprese esercenti servizi di informatica e telecomunicazioni, call center, imprese in outsourcing, delle agenzie di servizi per pratiche amministrative, delle società tra professionisti, di arti grafiche e design, di marketing e comunicazione, delle risorse umane e recruiting, dagli studi professionali non organizzati, dai centri elaborazione dati sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa.

Periodo di validità dal 15 luglio 2020 al 14 luglio 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 14 luglio 2023 – Scadenza: 13 luglio 2026

RINNOVATO

Decorrenza: 14 luglio 2026 – Scadenza: 13 luglio 2029

Il giorno 14 luglio 2026 in Roma presso la sede di UNIMPRESA in Via Barberini 96, Roma, a conclusione delle trattative avviate il 16 dicembre 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma, codice fiscale 90024240633, rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

UNIMPRESA PROFESSIONI - con sede legale in Roma, codice fiscale 96517360580, rappresentata dal Presidente Giuseppe Fortunato;

UNIAP, con sede legale in Roma, codice fiscale 95036160638, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo;

ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale in Città Sant'Angelo (PE), codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto;

A.I.F.E.C.S. Associazione Italiana Formatori e Consulenti Sicurezza con sede legale in Milano, codice fiscale 97857910158, rappresentata dal Legale Rappresentate pro-tempore Laura Cioni;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano, codice fiscale 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella.

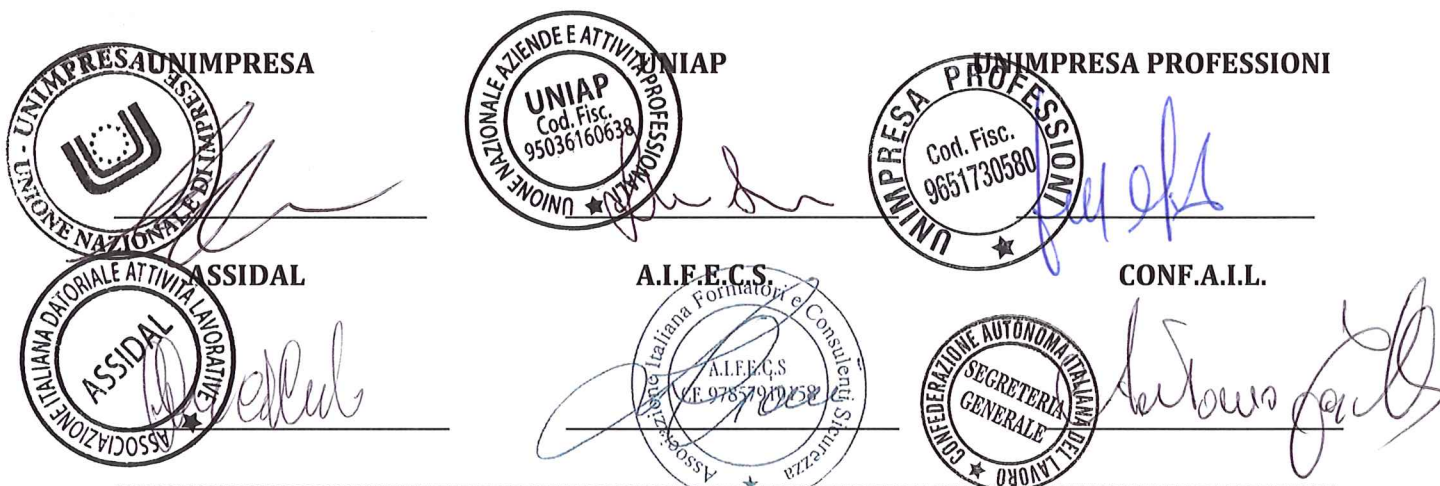
è stato stipulato il presente C.C.N.L. per il personale dipendente dei centri servizi, delle imprese esercenti servizi di informatica e telecomunicazioni, call center, imprese in outsourcing, delle

agenzie di servizi per pratiche amministrative, delle società tra professionisti, di arti grafiche e design, di marketing e comunicazione, delle risorse umane e recruiting, dagli studi professionali non organizzati, dai centri elaborazione dati sotto qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa, composto da 33 titoli e 134 articoli.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 14 luglio 2026



INDICE

Premessa

Titolo I – CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Campo di applicazione

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 – Classificazione del personale

Art. 3 – Deroghe alla classificazione

Art. 4 – Automatismi di carriera

Art. 5 – Mansioni di attesa

TITOLO III - QUADRI

Art. 6 – Declaratoria

Art. 7 – Orario part-time speciale per Quadri

Art. 8 – Formazione e aggiornamento

Art. 9 – Assegnazione della qualifica

Art. 10 – Polizza assicurativa

Art. 11 – Indennità di funzione

TITOLO IV – ASSUNZIONE ORDINARIA

Art. 12 – Assunzione

Art. 13 – Documentazione

Art. 14 - Periodo di prova

TITOLO V – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 – Definizione

TITOLO VI – MERCATO DEL LAVORO

Art. 16 – Lavoro a tempo determinato

Art. 17 – Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

Art. 18 – Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari

Art. 19 – Somministrazione di lavoro - definizione

Art. 20 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 21– Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Art. 22 - Obblighi di informazione

Art. 23 – Diritti dei lavoratori somministrati

Art. 24 – Lavoro intermittente

Art. 25 – Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Art. 26 – Contratto di reimpiego

Art. 27 – Gestione delle controversie

TITOLO VII – ORARIO DI LAVORO

Art. 28 – Orario normale settimanale

Art. 29– Disposizione per i lavoratori in reperibilità

Art. 30 – Flessibilità dell'orario

Art. 31 – Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Art. 32 – Fissazione dell'orario

Art. 33 – Lavoratori discontinui

TITOLO VIII – PART-TIME

Art. 34– Rapporto a tempo parziale

Art. 35– Trasformazione del rapporto

Art. 36– Riproporzionamento

Art. 37– Lavoro supplementare

Art. 38– Clausole flessibili ed elastiche – computo dei lavoratori a tempo parziale

Art. 39– Mensilità supplementari

Art. 40– Preavviso

TITOLO IX – LAVORO STRAORDINARIO

Art. 41– Norme generali

Art. 42– Maggiorazione lavoro straordinario

TITOLO X - LAVORO A TURNI

Art. 43– Definizione del campo di applicazione

Art. 44– Orario di lavoro

Art. 45– Reperibilità

Art. 46– Sostituzione del lavoratore turnista

Art. 47– Indennità

TITOLO XI – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 48– Riposo settimanale

Art. 49– Festività

Art. 50– Retribuzione prestazioni festive

Art. 51– Retribuzione prestazione nel giorno di riposo settimanale

Art. 52– Permessi retribuiti

TITOLO XII – CONGEDI – DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 53- Congedo per le donne vittime di violenza
Art. 54- Congedi retributivi
Art. 55- Congedo matrimoniale
Art. 56- Diritto allo studio
Art. 57- Chiamata alle armi - computo nell'anzianità di servizio

TITOLO XIII - FERIE

Art. 58- Ferie
Art. 59- Determinazione periodo di ferie

TITOLO XIV - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 60- Missioni
Art. 61- Disposizioni per i trasferimenti

TITOLO XV - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 62- Malattia
Art. 63- Periodo di comporta
Art. 64- Trattamento economico di malattia
Art. 65- Infortunio
Art. 66- Trattamento economico di infortunio
Art. 67- Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 68- Festività
Art. 69- Aspettativa non retribuita per malattia e infortuni
Art. 70- Tubercolosi
Art. 71- Sicurezza sul lavoro - OPNIC

TITOLO XVI - GRAVIDANZE E PUERPERIO

Art. 72- Congedo di maternità e paternità
Art. 73- Congedo parentale
Art. 74- Congedo parentale a ore
Art. 75- Permessi per assistenza

TITOLO XVII - SOSPENSIONE

Art. 76- Sospensione

TITOLO XVIII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

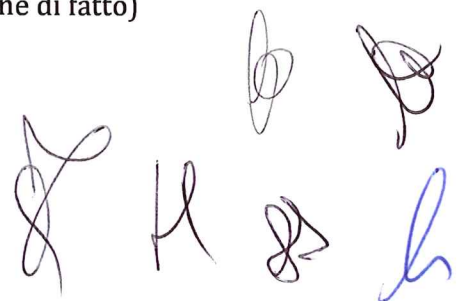
Art. 77- Decorrenza anzianità di servizio

TITOLO XIX - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 78- Mansioni del lavoratore - Cambiamento di mansioni
Art. 79- Modificazioni tecnologiche
Art. 80- Passaggi di livello
Art. 81- Scatti di anzianità

TITOLO XX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 82- Normale retribuzione - TEC
Art. 83- Trattamento Economico Complessivo - TEC (Retribuzione di fatto)
Art. 84- Retribuzione mensile
Art. 85- Quota giornaliera
Art. 86- Quota oraria
Art. 87- Paga base conglobata



Art. 88- Assorbimenti
Art. 89- Prospetto paga

TITOLO XXI - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 90- Tredicesima mensilità
Art. 91- Quattordicesima mensilità

TITOLO XXII - INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 92- Campo di applicazione
Art. 93- Indennità mensa
Art. 94- Indennità valori
Art. 95- Indennità vestiario

TITOLO XXIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 96- Recesso ex Art. 2118 c.c.
Art. 97- Recesso ex. Art 2119 c.c.
Art. 98- Normativa
Art. 99- Licenziamento simulato
Art. 100- Preavviso e Indennità sostitutiva del preavviso
Art. 101- Trattamento di fine rapporto
Art. 102- Corresponsione del trattamento di fine rapporto
Art. 103- Dimissioni
Art. 104- Dimissioni per matrimonio

TITOLO XXIV - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 105- Obblighi del prestatore di lavoro
Art. 106- Divieti
Art. 107- Giustificazioni delle assenze - Comunicazione mutamento di domicilio
Art. 108- Provvedimenti disciplinari
Art. 109- Codice disciplinare
Art. 110- Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO XXV - RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 111- Assistenza legale

TITOLO XXVI - RELAZIONI SINDACALI

Art. 112- Relazioni nazionali - Relazioni regionali -Rappresentanze sindacali unitarie -
Assemblea - Delegato provinciale - Deleghe sindacali.

TITOLO XXVII - ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 113- Ente bilaterale nazionale EBIAPRO - Finanziamento dell'Ente bilaterale

TITOLO XXVIII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 114- Composizione delle controversie
Art. 115- Commissione di certificazione

TITOLO XXIX - DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 116- Vacanza contrattuale - IVC
Art. 117- Inscindibilità delle disposizioni contrattuali
Art. 118- Dimissioni
Art. 119- ECM - Educazione continua in medicina
Art. 120- UNI.CO.AS.CO. Codice: W466



TITOLO XXX – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 121– Contrattazione integrativa - Procedure per l'attuazione della contrattazione integrativa

TITOLO XXXI – TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 122– Tutela delle lavoratrici madri

Art. 123– Pari opportunità

Art. 124– Molestie sui luoghi di lavoro

Art. 125– Aspettativa per tossico-dipendenza

Art. 126– Aspettativa per alcoolismo

Art. 127– Tutela dei genitori di portatori di handicap

Art. 128– Mobbing

TITOLO XXXII – TELELAVORO- LAVORO AGILE – SMART WORKING

Art. 129– Campo di applicazione - Comunicazione dell'accordo

TITOLO XXXIII – ARCHIVIO CONTRATTI - DURATA DEL CONTRATTO – NORME FINALI

Art. 130– Archivio contratti

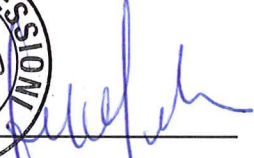
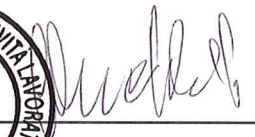
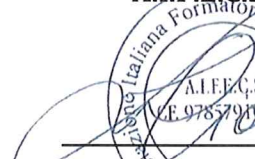
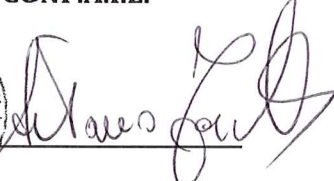
Art. 131– Decorrenza e durata del contratto

Art. 132– Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Art. 133– Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo UNIHELSE

Art. 134– Previdenza Complementare

ALLEGATO "B" compensi RLS

 UNIMPRESA  ASSIDAL	 UNIAP 	 UNIMPRESA PROFESSIONISTI  CONF.A.I.L.
 	 A.I.F.E.C.S. 	 

Premessa

Il presente C.C.N.L., di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si è individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in conseguenza dell'accordo interconfederale sottoscritto il 19/06/2026, concordano di applicare il Trattamento Economico Complessivo,

di seguito TEC, secondo le indicazioni contenute al Capo II del D.L. 62/2026 pubblicato in G.U. n. 147/2026 nella Legge di conversione n. 112 del 25/06/2026. La composizione delle voci del TEC in questo Contratto Collettivo, è specificato al TITOLO XX – TRATTAMENTO ECONOMICO.

Le Parti, si danno atto, inoltre, di diffondere tra le proprie strutture associate, le nuove regole sulla trasparenza retributiva e parità di genere in applicazione al D.Lgs n. 96 del 07/05/2026.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il C.C.N.L. deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile.

Il presente C.C.N.L., inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi in un contesto di riconosciute libertà associative.

Le Parti intendono rafforzare la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori attraverso l'organismo paritetico OPNIC riconosciuto dal Ministero del Lavoro. (www.opnic.it)

Maggiore attenzione alle pari opportunità, alla rappresentanza e alla difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziate nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte a incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Campo di applicazione

Il presente C.C.N.L. disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, per i dipendenti dei Centri di servizi, delle società tra professionisti costituite ai sensi dell'art. 10, Legge n. 183/2011 modificata dal D.L. del 24/01/2012 n. 1 Art. 9bis, dagli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e dalle Aziende/Enti per i Servizi al Lavoro costituite in qualsiasi forma e il relativo personale dipendente. Delle agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative per le imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione e acquisizione dati per conto terzi.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportune convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutti i Centri di servizi così come indicati nel titolo qui di seguito elencati e il relativo personale dipendente:

- a) Centri servizi di informatica e telecomunicazioni;
- b) Centri servizi risorse umane e recruiting;
- c) Centri servizi di arti grafiche e design;
- d) Centri servizi di elaborazione dati contabili;
- e) Centri servizi di elaborazione cedolini paghe;
- f) Centri servizi di elaborazione data entry;
- g) Centri servizi di elaborazione dati per amministrazioni pubbliche;
- h) Centri servizi di elaborazione per il commercio e/o artigianato;
- i) Centri servizi di elaborazione dati per la comunicazione aziendale (Telemarketing);
- j) Centri servizi di elaborazione dati per attività di mailing e publishing;
- k) Centri servizi di elaborazione dati operanti come Internet Provider;
- l) Centri servizi di elaborazione dati operanti per la fornitura di servizi commerciali o non forniti per conto terzi in modalità online (customer care);
- m) Centri servizi di elaborazione dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete (Call - Center);
- n) altri centri servizi che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie;
- o) ai lavoratori dipendenti delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, Legge n. 183/2011, che svolgono:
 - 1. attività riconducibili a quelle specifiche dei Centri servizi;
 - 2. attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei centri servizi;

3. agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi;
4. alle agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative;
5. alle imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi.

Le Parti precisano che il contratto è applicabile a tutti i lavoratori, sia con contratto di lavoro subordinato che a progetto, con o senza partita IVA.

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 Classificazione del personale

Il personale addetto ai Centri servizi e quello dipendente delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, Legge n. 183/2011, che svolgono attività riconducibili a quelle specifiche dei Centri servizi è classificato su *nove* livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla proprietà.

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente il Centri servizi, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale del Centri servizi.

Primo Livello

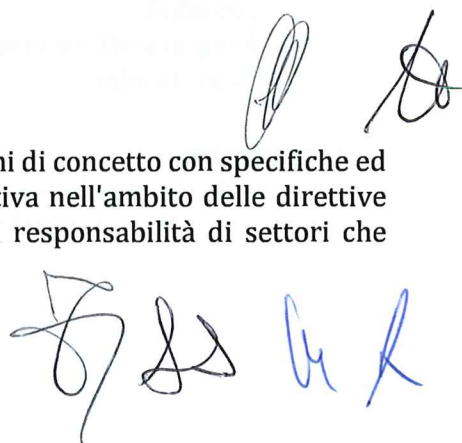
A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività del Centri servizi con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

1. Capo di ufficio tecnico;
2. Capocentro EDP;
3. Analista sistemista;
4. Capo ufficio amministrativo;
5. Responsabile commerciale;
6. Responsabile public relations;
7. Responsabile ricerche statistiche;
8. Direttore di logistica;
9. System Manager;
10. Lan Manager;
11. Security Manager;
12. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
13. Product manager;
14. Esperto di sviluppo organizzativo;
15. Call Center Manager.

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare del Centro Servizi nonché con eventuali responsabilità di settori che



implichino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti e analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

In dettaglio:

1. Programmatore analista;
2. Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
3. Addetto alla segreteria di direzione;
4. Addetto specializzato di EDP;
5. Capo Servizio qualità;
6. Web Master;
7. System Analyst;
8. Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
9. Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
10. Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
11. Contabile con mansioni di concetto;
12. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
13. Determinatore di costi;
14. Programmatore analista;
15. Assistente del produc manager;
16. EDP auditor;
17. Specialista di controllo di qualità;
18. Analista di procedure organizzative;
19. Supervisor.

Terzo Livello Super

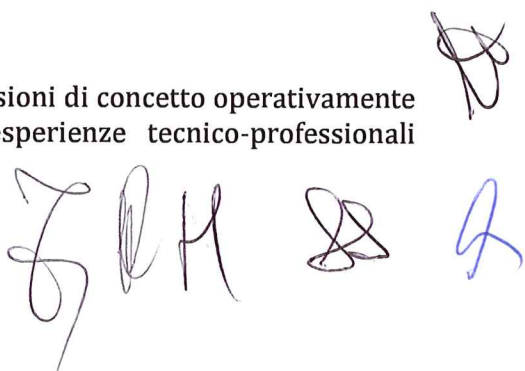
A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

1. Programmatore Senior per applicativi SW;
2. Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
3. Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
4. Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
5. Steno-dattilografo in lingue estere;
6. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
7. Schedulatore flussista;
8. Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;
9. Programmatore minutatore di programmi;
10. Team Leader.

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali



comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Operatore/programmatore EDP;
2. Impiegato amministrativo;
3. Responsabile del servizio paghe;
4. Cassiere, nei Centri Servizi con sistema di incasso centralizzato;
5. Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
6. Controllore di settore tecnico di centro servizi, compreso il settore delle telecomunicazioni;
7. Operatore meccanografico;
8. Stenodattilografo;
9. Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
10. Operatore *Call Center* senior.

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Contabile d'ordine;
2. Digitatore EDP;
3. Addetto al controllo macchine EDP;
4. Addetto alle paghe;
5. Online assistant (Help Desk);
6. Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
7. Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
8. Fatturista;
9. Protocollista;
10. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
11. Operatore *Call Center*.

Quinto Livello

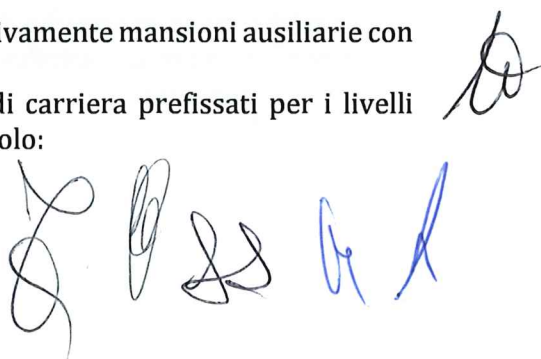
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.

1. Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe;
2. Dattilografo;
3. Sedarista;
4. Archivist;
5. Codificatore;
6. Addetto di segreteria;
7. Operatore di *Call Center*, in audio e/o video;
8. Operatore di controllo per IP;
9. Operatore *Call Center junior*.

Sesto Livello

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

A questo livello appartengono i lavori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto secondo le modalità di cui al successivo articolo:



1. Centralinista;
2. Portiere;
3. Custode;
4. Fattorino;
5. Addetto allo smistamento delle pratiche;
6. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

I lavoratori dipendenti da società tra professionisti costituite ai sensi dell'art. 10, Legge n. 183/2011 che svolgono attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei centri servizi, da studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e da agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative sono classificati nelle seguenti aree e livelli:

A) Area economico-amministrativa Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla società.

In dettaglio:

1. Direttore del personale;
2. Direttore amministrativo;
3. Direttore area marketing;
4. Responsabile della sede centrale.

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente la struttura, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

In dettaglio:

1. Vice Direttore;
2. Responsabile di sede decentrata;
3. Esperto di sviluppo organizzativo.

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano funzioni direttive caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati.

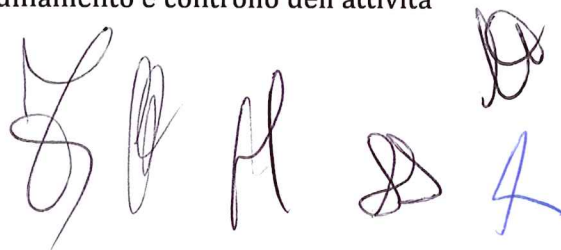
In dettaglio:

1. Capo servizio amministrativo e contabile;
2. Responsabile commerciale;
3. Responsabile public relations;
4. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti.

Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza e in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali ricevute o con responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:



1. Capo ufficio;
2. Addetto alla segreteria di direzione;
3. Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
4. Analista di costi aziendali;
5. Determinatore di costi;
6. Supervisor.

Terzo livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

1. Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
2. Impiegato addetto all'amministrazione del personale;
3. Steno-dattilografo in lingue estere;
4. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
5. Team Leader.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

In dettaglio:

1. Segretario di concetto;
2. Contabile;
3. Impiegato amministrativo;
4. Traduttore;
5. Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
6. Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici.

Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Impiegato amministrativo;
2. On line assistant;
3. Addetto alla fatturazione;
4. Protocollista;
5. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
6. Addetto alla compilazione di libri, scritture, registri obbligatori.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Impiegato amministrativo;
2. Dattilografo;



3. Centralinista;
 4. Archivista;
 5. Codificatore;
 6. Addetto di segreteria;
 7. Autista.
8. Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Sesto livello

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

In dettaglio:

1. Portiere;
2. Custode;
3. Fattorino;
4. Addetto smistamento pratiche;
5. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

B) AREA TECNICA

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla società.

In dettaglio:

1. Responsabile della sede centrale;
2. Responsabile di cantiere;
3. Responsabile di ufficio tecnico;
4. Coordinatore capo commessa.

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente la struttura, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

In dettaglio:

1. Responsabile di sede decentrata;
2. Esperto di sviluppo organizzativo;
3. Coordinatore secondo le direttive del Quadro di direzione.

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza e in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano funzioni direttive caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati.

In dettaglio:

1. Capo di ufficio tecnico;
2. Capocentro EDP;
3. Analista sistemista;
4. Responsabile ricerche statistiche;
5. Direttore di logistica;
6. System Manager;



7. Lan Manager;
8. Security Manager;
9. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
10. Product manager;
11. Esperto di sviluppo organizzativo;
12. Call Center Manager.

Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza e in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali ricevute o con responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

1. Addetto specializzato di EDP;
2. Capo Servizio qualità;
3. Progettista;
4. Capo verificatore Impianti;
5. Web Master;
6. System Analyst;
7. Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
8. Programmatore analista;
9. Assistente del product manager;
10. EDP auditor;
11. Specialista di controllo di qualità;
12. Collaudatore;
13. Certificatore;
14. Analista di procedure organizzative;
15. Supervisor.

Terzo livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello Terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

1. Programmatore Senior per applicativi SW;
2. Addetto all'elaborazione di compiti tecnico-estimativi, capitolati, contratti d'appalto
3. Programmatore minutatore di programmi;
4. Tecnico di laboratorio;
5. Assistente di cantiere.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

In dettaglio:

1. Operatore/programmatore EDP;



2. Controllore di settore tecnico;
3. Disegnatore;
4. Programmatore;
5. Assistente di cantiere;

Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Addetto al controllo macchine EDP;
2. Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
3. Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
4. Disegnatore.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

1. Archivista;
2. Codificatore;
3. Addetto di segreteria;
4. Autista;
5. Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Sesto livello

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

In dettaglio:

1. Portiere;
2. Custode;
3. Fattorino;
4. Addetto smistamento pratiche;
5. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Art. 3 Derghe alla classificazione

I lavoratori già in servizio con le seguenti mansioni:

1. Online assistant (Help Desk);
2. Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;

manterranno il livello terzo indipendentemente dalla nuova classificazione.

I lavoratori già in servizio con le seguenti mansioni:

1. Dattilografo;
2. Scedarista;
3. Archivista;
4. Codificatore;
5. Addetto di segreteria.

manterranno il livello quarto indipendentemente dalla nuova classificazione.

Art. 4 Automatismi di carriera

Al fine di garantire per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con modalità ordinaria, di acquisire le necessarie competenze professionali e le conoscenze specifiche sulle procedure operative seguite in azienda, è consentita per i neoassunti con più di 30 anni di età, la possibilità di inquadramento nel Sesto livello, secondo la tabella temporale riportata nel comma successivo. I lavoratori assunti al Sesto livello con automatismo di carriera (iter) avranno la seguente progressione:

L Livello d'approdo	6 6° livello	5 5° livello
Q Quarto livello	1 1-6 mesi	7 7-18 mesi
Q Quinto livello	1 1-12 mesi	-----

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello di transito in cui saranno progressivamente inquadrati. Superato il periodo di prova, le progressioni di carriera non saranno soggette ad alcuna valutazione e non potranno essere posticipate per nessuna causa.

Art. 5 Mansioni di attesa

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

1. Custode;
2. Portiere;
3. Centralinista;

al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

TITOLO III - QUADRI

Art. 6 Declaratoria

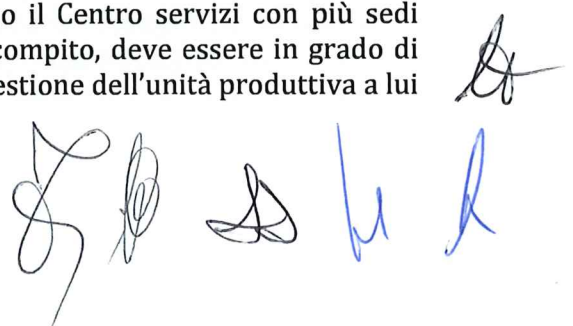
Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi del Centro servizi nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

La categoria Quadri è articolata in due livelli:

1. Quadri di Direzione.
2. Quadri.

NOTA:

1. sono considerati Quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività dei Centri servizi, con la sola esclusione della direzione strategico e/o industriale di competenza della proprietà e/o dei Dirigenti;
2. il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola il centro servizi, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
3. in aggiunta ai precedenti punti, il Quadro impiegato presso il Centro servizi con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, deve essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.



Art. 7 Orario part- time speciale per Quadri

Per i Quadri, in deroga al successivo Art. 34, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 16 ore mensili. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 8 Formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, i Centri servizi favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 9 Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 10 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 11 Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

- a) Quadri di Direzione Euro 241,00 (duecentoquarantuno/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- b) Quadri Euro 214,00 (duecentoquattordici/00 euro) lorde per 14 mensilità.

L'indennità di funzione per i quadri è stabilita in:

- c) Quadri di Direzione Euro 245,00 (duecentoquarantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- d) Quadri Euro 219,00 (duecentodiciannove/00 euro) lorde per 14 mensilità.

TITOLO IV - ASSUNZIONE ORDINARIA

Art. 12 Assunzione

Fermo restando quanto indicato dal D.Lgs n° 96/2026 in materia di trasparenza retributiva e parità di genere, l'assunzione sarà effettuata con atto scritto dei due contraenti, in esso dovranno essere specificate:

- a) la data di assunzione;
- b) il luogo di lavoro o indicazione che il lavoro verrà svolto in luoghi diversi;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- e) il trattamento economico iniziale con l'indicazione del periodo di pagamento.

In caso di assunzione a tempo determinato i contraenti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine. Per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista si rimanda al successivo Titolo V del presente C.C.N.L.

Art. 13 Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di formazione professionale o di addestramento frequentati,
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa;
- g) ogni altro documento ritenuto idoneo all'assunzione in conformità delle vigenti disposizioni di legge.

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

Art. 14 Periodo di Prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri (tutti) e Primo Livello	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	120 giorni
Terzo e Quarto Livello	90 giorni
Quinto Livello	45 giorni
Sesto Livello	30 giorni

Il periodo di prova si computerà per i Quadri e Primo livello in giorni di calendario. Per i restanti livelli i giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

TITOLO V - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 Definizione

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

La regolamentazione dell'apprendistato è demandata al protocollo per l'apprendistato firmato dalle Parti in data 22 ottobre 2018.

TITOLO VII - MERCATO DEL LAVORO

Art. 16 Lavoro a tempo determinato

Periodo di Prova

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, i termini di durata del periodo di prova è stabilito nella misura indicata nella successiva tabella. Il periodo di prova è prolungato nel caso di assenze previste dal presente C.C.N.L. che a titolo esemplificativo e non esaustivo comprendono anche: malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. In tutti i casi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La

durata del periodo di prova è stabilita a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può comunque essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Durata dei contratti	
Contratti fino a 6 mesi	Contratti oltre 6 mesi
10 giorni	10 giorni

La durata del periodo di prova si intende di effettiva prestazione lavorativa giornaliera.

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo indeterminato da parte del somministratore, rilevando solo la tipologia di somministrazione a tempo determinato. È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti.

Durata

Ai sensi del D.lgs 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

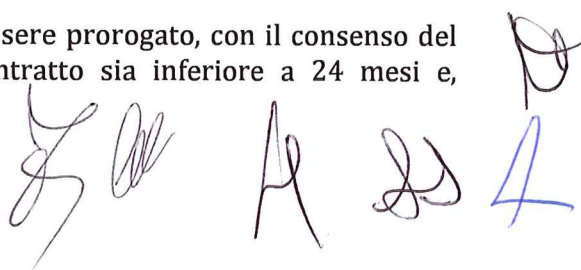
Proroga

Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

Causale

- a) Il contratto a tempo determinato, può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:
 1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
 2. esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
 3. esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
 4. esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.
- b) 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 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. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purché il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Limiti quantitativi

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 17 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del T.U. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre

a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'ultimo comma dell'Art. 16 (Lavoro a tempo determinato) del presente C.C.N.L. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 18 Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico e universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle vacanze estive, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente C.C.N.L., in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, di durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole secondarie di secondo grado. Gli studenti saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, e, in ogni caso, in settori dove possano acquisire esperienze riferite a un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite a uno o più settori.

Lo studente da assumere dovrà presentare, a richiesta del datore di lavoro, idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. I datori di lavoro si impegnano a far conseguire agli studenti un'idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi. Le Parti demandano alla contrattazione aziendale la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Fermo restando il rispetto delle norme dettate dalla Legge n. 296/2007, per "studenti di scuole secondarie di secondo grado" si intende, ai fini del presente articolo, studenti che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età.

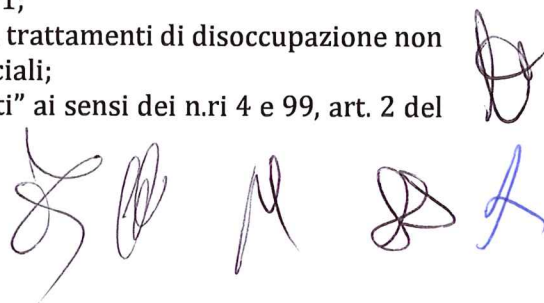
Art. 19 Somministrazione di lavoro - Definizione

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.

Art. 20 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Le Parti convengono che l'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato non potrà superare in ciascuna unità produttiva il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Sono esclusi dal computo, invece, i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino ad un massimo di 12 mesi. È in ogni caso esente da limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 31, D.Lgs. n. 81/2015, la somministrazione a tempo determinato di:

1. lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge n. 223/1991;
2. soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o comunque percettori di ammortizzatori sociali;
3. lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei n.ri 4 e 99, art. 2 del



regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con decreto ministeriale (art. 31, comma 2, D.lgs. n. 81/2015).

Art. 21 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 22 Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice deve comunicare ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione datoriale, alle RSU/RSA e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente Contratto Collettivo a livello territoriale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Devono essere comunicati i rapporti conclusi nel periodo di dodici mesi intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno precedente; la comunicazione va effettuata entro il successivo 31 gennaio. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ciascun anno all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI. L'utilizzatore deve informare i lavoratori somministrati circa i posti vacanti anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali aziendali.

Art. 23 Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 20 e 21 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto a esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente C.C.N.L., fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3, Legge n. 68/1999.

Art. 24 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati

nel successivo art. 41;

- b) per prestazioni comunque rese da soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368. L'azienda, con più di 15 dipendenti, è tenuta a informare con cadenza annuale la R.S.U./RSA e in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo a livello territoriale. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà a inoltrarla all'Ente Bilaterale.

Art. 25 Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di un'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, nella misura del 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 82 del C.C.N.L. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 62 del presente C.C.N.L., nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 26 Contratto di reimpiego

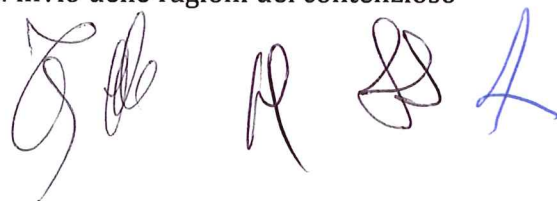
È consentito il ricorso a uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento in azienda di lavoratori con più di 50 anni di età e di soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.lgs. n. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato. I lavoratori assunti con contratto di reimpiego percepiranno un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

I lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel V livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del C.C.N.L., percepiranno la retribuzione del IV livello per un periodo di 30 mesi. Non è possibile applicare tale modalità retributiva ai lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel VI livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del C.C.N.L.

Art. 27 Gestione delle controversie

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente C.C.N.L., di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie e i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso



all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI, all'O.P.N. (OPNIC) e alla Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri uno dell'associazione dei datori di lavoro, uno delle associazioni dei lavoratori e uno - con funzioni di Presidente - nominato dalla locale ITL;

- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'O.P.N., all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.P.M.I., ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 28 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Al secondo livello di contrattazione aziendale e provinciale/regionale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 29 Disposizioni per i lavoratori in reperibilità

I Centri servizi per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 83, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente Contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 30 Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, dei pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il

periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. In ogni caso, le ore di riduzione devono essere godute o liquidate con quote orarie della retribuzione di cui all'art. 83 del C.C.N.L. entro 12 mesi dal termine del programma annuale di flessibilità. Decorso tale termine, al lavoratore spetta, oltre la retribuzione per le ore non godute, la maggiorazione prevista dall'art. 42 del C.C.N.L. per il lavoro straordinario. Le ore maturate ai sensi del presente articolo non possono essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione di orario, permessi ed eventuali altre riduzioni previste a diverso titolo dal C.C.N.L. o da accordi aziendali.

Art. 31 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede. Le spese di trasporto saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 60.

Art. 32 Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. Ai sensi dell'art. 12, R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 33 Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:

1. uscieri;
2. inservienti;
3. fattorini, abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli è fissata nella misura di 40 ore settimanali.

TITOLO VIII - PART-TIME

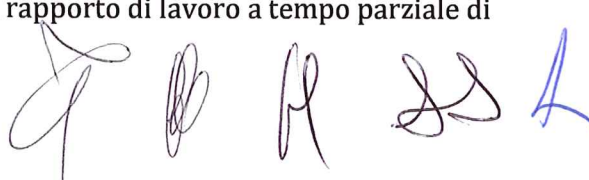
Art. 34 - Rapporto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto ai fini della prova. Nel contratto dovrà essere indicato:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di svolgimento della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
3. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto 2) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, salve diverse intese tra le parti. La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività (part-time orizzontale) o solo per alcuni - definiti - giorni (part-time verticale) o secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di



tipo verticale.

Art. 35 - Trasformazione del rapporto

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. 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, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno. In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, Legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 36 - Riproporzionamento

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente C.C.N.L., per il solo fatto di lavorare a tempo parziale. In ogni caso, al lavoratore con contratto part-time saranno garantite le previsioni di cui al presente C.C.N.L., con i seguenti meccanismi:

- a) riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale determinato sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente Contratto;
- b) la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale, fatto salvo il caso di lavoro supplementare, è in misura fissa mensile; la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 84, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 67, altresì la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe

- spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 86;
- c) in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 49 con una domenica o con diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83;
 - d) fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 52 con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dall'art. 85;
 - e) conformemente a quanto previsto all'art. 58 i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera;
 - f) per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 54 e 56 è determinato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Art. 37- Lavoro supplementare

Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale sono autorizzate, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato e fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, nella misura di 80 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

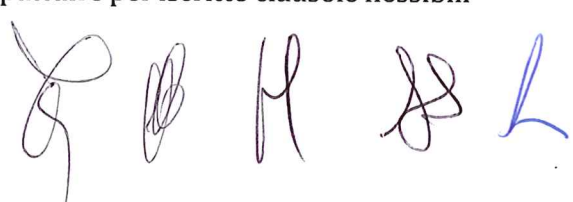
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 secondo le modalità previste dall'art. 86, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 83, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c. Fermo restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nei limiti previsti dall'art. 41 del C.C.N.L.

Art. 38 - Clausole flessibili ed elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto clausole flessibili



ed elastiche.

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- a) "clausola flessibile", quella che consente di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- b) "clausola elastica", quella che consente, nel rapporto di lavoro di tipo verticale o misto, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Il patto può essere sottoscritto anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili o elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Dovrà altresì essere indicata la possibilità per il lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche o flessibili qualora ricorrano le condizioni di seguito indicate:

1. l'esercizio, da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) o di variarne in aumento la durata (clausola elastica), è subordinato a un preavviso al lavoratore di almeno due giorni lavorativi. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
2. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore il diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro supplementare dall'art. 37 (Lavoro supplementare) del C.C.N.L. Il lavoratore può chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche precedentemente pattuite per una delle seguenti, documentate, ragioni:
 - a) esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle Leggi n. 53/200 e 104/1992;
 - b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
 - c) necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma;
 - d) esigenze di studio o formazione.

Il consenso prestato dal lavoratore può essere comunque sempre revocato in presenza dei motivi espressamente indicati dalla legge (art. 6, c. 7, D.lgs. n. 81/2015).

La revoca, in forma scritta, può essere effettuata quando siano decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

A seguito della revoca viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

Computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del C.C.N.L., si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente Contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 39 - Mensilità supplementari

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e della quattordicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dall'art. 85.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 83 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 40- Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

TITOLO IX - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 41 - Norme generali

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente Contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 100 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Art. 42 - Maggiorazioni lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 35, del presente Contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82:

- a) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- b) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 50 le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 89 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 6 mesi. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nei Centri servizi che abbiano la contabilità



meccanizzata autorizzata. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

TITOLO X - LAVORO A TURNI

Art. 43- Definizione del campo di applicazione

La presente normativa si applica ai Centri servizi che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- a) lungo: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- b) lunghissimo: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- c) h24: per i centri servizi che non operano mai interruzioni nell'attività.

Art. 44- Orario di Lavoro

I Centri servizi ricompresi nel campo di applicazione possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili. I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo. Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente il Centro servizi attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

Art. 45- Reperibilità

I Centri servizi per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità. La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

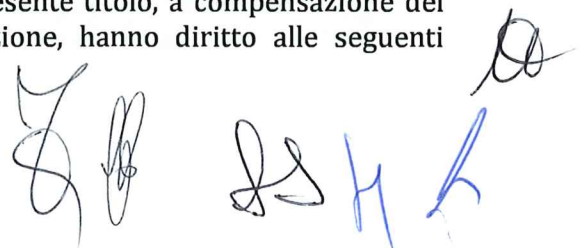
- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 83, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue. Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente Contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 46- Sostituzione del lavoratore turnista

Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, l'azienda potrà richiedere al lavoratore del turno precedente e al lavoratore del turno successivo, l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante. Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive. I lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario e al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruirsi in accordo con l'azienda entro i successivi 4 mesi.

Art. 47- Indennità

I lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:



- a) per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 15% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 83;
- b) per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'articolo 49), un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 83.

Le aziende per l'applicazione di quanto previsto nel presente titolo, in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la RSU/RSA, o in mancanza con le organizzazioni provinciali firmatarie del presente C.C.N.L. Copia degli accordi va inviata all'Ente Bilaterale il quale effettuerà un controllo di conformità di legge e contrattuale.

TITOLO XI - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 48- Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale di norma coincidente nella giornata della domenica o in altra giornata se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente Contratto fa esplicito riferimento.

Art. 49- Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sottoindicate:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 5) il 1° maggio - Festa dei Lavoratori;
- 6) il 2 giugno;
- 7) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, per Roma il 29 giugno;
- 8) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 9) il 4 ottobre - S. Francesco Patrono d'Italia
- 10) il 1° novembre - Ognissanti;
- 11) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 12) il 25 dicembre - Natale.
- 13) il 26 dicembre - S. Stefano.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie e occasionali senza continuità. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83. Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, Legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Lavoratori stranieri

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse – compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Art. 50- Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 48 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art. 42 e dall'art. 86 del presente Contratto.

Art. 51- Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 82 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 52- Permessi retribuiti

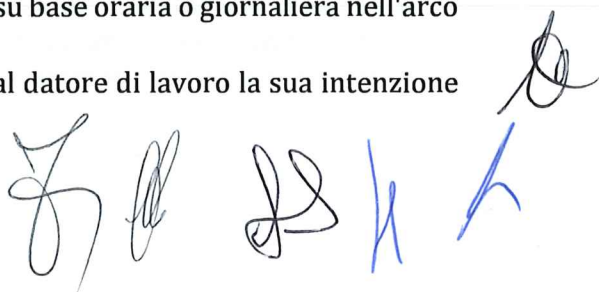
Ai lavoratori spettano gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro festività abolite da combinato disposto della Legge 54/1977 e del D.P.R. 792/85. Sono riconosciute altresì a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro 56 (cinquantasei) ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano fino a 15 dipendenti e 72 (settantadue) ore ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano oltre 15 dipendenti. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. I permessi non goduti entro la data del 31 dicembre di ogni anno saranno pagati con le spettanze del mese successivo, salvo accordo aziendale che ne determini la fruibilità anche oltre la fine dell'anno.

TITOLO XII - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 53- Congedo per le donne vittime di violenza

La lavoratrice inserita nei percorsi 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'art. 5-bis, Legge n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un massimo di 3 mesi. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente della volontà di usufruire del congedo con almeno 7 giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'art. 83 (Retribuzione di fatto) del C.C.N.L. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie e al trattamento di fine rapporto. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni.

In caso di fruizione a ore, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione



con un preavviso minimo di 15 giorni, indicando:

- a) il numero di mesi di congedo spettante;
- b) l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite;
- c) la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino a esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Art. 54- Congedi retribuiti

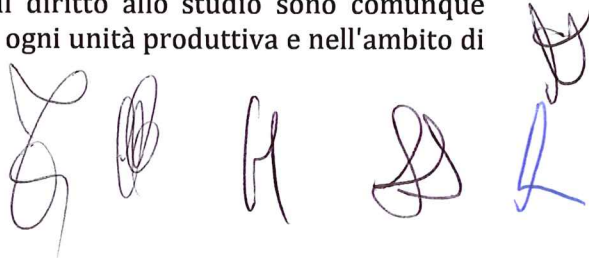
In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto a usufruire di permessi giornalieri retribuiti, i Centri servizi concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 55- Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato a ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Art. 56- Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i Centri servizi concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due (2) per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nei Centri servizi che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio sono comunque riconosciuti a un solo lavoratore nel corso dell'anno. In ogni unità produttiva e nell'ambito di



questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, a un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art. 57- Chiamata alle armi - Computo nell'anzianità di servizio

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n.297. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 82 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

TITOLO XIII - FERIE

Art. 58- Ferie

Il personale di cui al presente Contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese. Durante il periodo di ferie decorre a

favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 83.

Art. 59- Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate i centri di elaborazione di dati contabili che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. Le ferie potranno essere frazionate in più di due periodi. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo a eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

TITOLO XIV - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 60- Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale compete:

1. il rimborso delle spese documentate di viaggio;
2. il rimborso delle spese documentate per il vitto e l'alloggio;
3. il rimborso delle spese sostenute e documentate in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4. una diaria di euro 30 (venti) giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di euro 45 (trentacinque) giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui ai punti 1), 2) e 3) del presente articolo e, se la missione supera le 4 ore, una diaria giornaliera pari a euro 10 (dieci). Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 61- Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XV - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 62- Malattia

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora dell'orario di lavoro previsto. Alla comunicazione dovrà seguire la trasmissione telematica del certificato medico attestante la malattia. Il lavoratore avrà cura di conservare il protocollo che gli viene assegnato dal medico competente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 107 e 108 del presente Contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 107 e 108 del presente Contratto. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 107 e 108 del presente Contratto.

Art. 63- Periodo di comportamento

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 100 e 101 del presente Contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 69.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 64- Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) a una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato

dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) a una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 63, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi tre eventi di malattia e al 50% per il quarto e quinto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal sesto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- evento morbo certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 66 e 70.

Art. 65- Infortunio

Così come previsto dal Decreto legislativo 81/08 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno. Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali i Centri servizi sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.105. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 63 e 69.

Art. 66- Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 67- Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia e infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 68- Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Art. 69- Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 63 e 65 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto a scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 63; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 70- Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9,

Legge 14 dicembre 1970, n.1088. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, Legge 28 febbraio 1953, n. 86. Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 71- Sicurezza sul lavoro – OPNIC

Diritto alla formazione del RLS – Rappresentante per la Sicurezza – RLS - Compensi

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal d.lgs 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale – **OPNIC** (Decreto Min. Lavoro n. 63 del 26/05/2026), le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi.

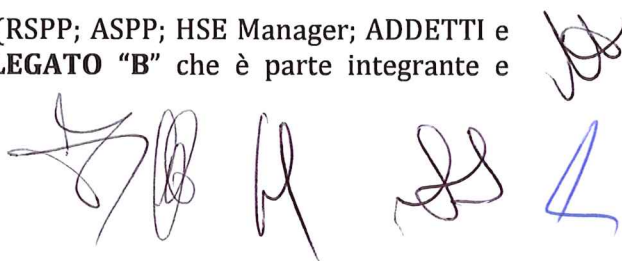
Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Rappresentante per la Sicurezza – RLS - Compensi

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle imprese e/o cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle imprese e/o cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Compensi

Per i ruoli ricoperti e indicati dal D.Lgs n. 81/2008, (RSPP; ASPP; HSE Manager; ADDETTI e RLS) i compensi dovuti sono quelli riferiti **all'ALLEGATO "B"** che è parte integrante e inscindibile del presente C.C.N.L.



Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Atri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni Periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

TITOLO XVI- GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 72- Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a. per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c. per i 3 mesi dopo il parto;
- d. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e. in alternativa alle lettere a) e b) che precedono, esclusivamente dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e) le lavoratrici hanno la facoltà di 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.

In applicazione e alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), a usufruire della aspettativa di cui all'art. 69. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33. Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33.

Art. 73- Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di legge, per ogni bambino, nei suoi primi 14 anni di vita. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente a un prospetto delle giornate di congedo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 11 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.lgs. n. 151/2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora 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. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo

parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Art. 74- Congedo parentale a ore

Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'art. 73 del C.C.N.L. potrà essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

- a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo in parola deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di 15 giorni, indicando:
- il numero di mesi di congedo parentale spettante ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
 - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.

- b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino a esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

Il lavoratore ha diritto di cumulare, anche nella stessa giornata, altri riposi o permessi previsti dalla legge o dal C.C.N.L., sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisore orario contrattuale 168.

Tutti gli oneri di comunicazione all'Inps in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato.

Art. 75- Permessi per assistenza

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, 2 ore di permesso, anche cumulabili, durante la giornata. Il permesso giornaliero si riduce a 1 ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice a uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. 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 gli 8 anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta a esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi con il parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta a inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dalla struttura ospedaliera pubblica competente, oppure dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15/10/1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un 1 anno di età del bambino. La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione.

Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 102. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto



di cui all'art. 83. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentali vigenti.

Adozioni internazionali

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

TITOLO XVII SOSPENSIONE

Art. 76- Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 83 per tutto il periodo della sospensione. Tale norma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVIII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 77- Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni a esso affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

TITOLO XIX - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 78- Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

Cambiamento di Mansioni

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del Codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del Codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa

retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene a esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

Art. 79- Modificazioni tecnologiche

La previsione di cui al successivo art. 80, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso del Centro servizi che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, e a seguito di evidente, rilevante e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda a una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei 3 mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, il Centro servizi potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare a un diverso inquadramento contrattuale. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui al successivo art. 118.

La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'art. 2 del presente C.C.N.L. e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

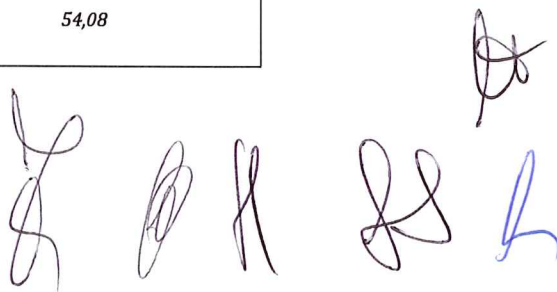
Art. 80- Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 81- Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento	14/7/2026
Quadri di Direzione	54,08



Quadri	48,88
1 livello	45,76
2 livello	41,60
3 livello Super	37,44
3 livello	34,32
4 livello	31,20
5 livello	28,08
6 livello	24,96

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare. L'importo degli scatti di anzianità maturati va aggiornato sempre al valore attuale.

TITOLO XX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 82- Normale retribuzione - TEC

A seguito dell'accordo interconfederale indicato in *Premessa*, le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., si danno atto di applicare quanto previsto al Capo II del D.L. n. 62/2026 pubblicato in G.U. n. 147/2026 nella Legge di conversione n. 112 del 25/06/2026, individuando il Trattamento Economico Complessivo TEC - nelle seguenti voci.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (vedi successiva tabella A);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite.

Art. 83- Trattamento Economico Complessivo - TEC

Il Trattamento economico complessivo è costituito dalle voci di cui al precedente art. 82 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo di seguito elencati:

1. mensilità aggiuntive;
2. indennità fisse e continuative,
3. welfare contrattuale;
4. altri istituti o indennità aventi valore economico.

Sono categoricamente escluse le voci discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Art. 84- Retribuzione mensile

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

Art. 85- Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 67.

Art. 86- Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168.

Art. 87- Paga base conglobata

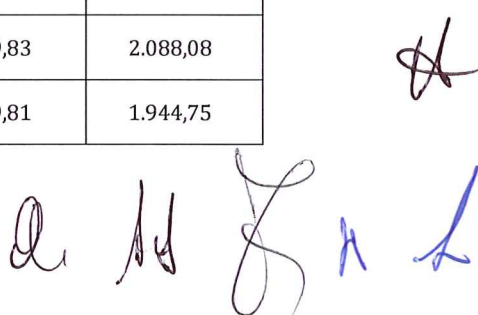
Le Parti, in attesa della definizione del TEC di settore, da applicare al presente C.C.N.L., da parte dei soggetti individuati all'articolo 7 comma 2 del Capo II del D.L. 62/2026 pubblicato in G.U. n. 147/2026 nella Legge di conversione n. 112 del 25/06/2026, hanno convenuto un incremento retributivo lordo dal 14 luglio 2026 al 13 luglio 2029 pari al 7,50% per un totale di incremento come da tabelle allegate pari a circa 134,00€ medie lorde mensili per gli anni 2026-2029.

Nel caso di individuazione del TEC durante il periodo di validità del presente C.C.N.L., le Parti si riuniranno al fine di aggiornare la parte economica e nel caso anche quella normativa, del presente C.C.N.L.

Ai nove livelli previsti dalla classificazione del personale dei Centri servizi di cui al presente Contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella seguente **tabella A**, che fa parte integrante del presente Contratto.

TABELLA A - PAGA BASE CONGLOBATA

LIVELLO (*)	PAGA BASE dal 14/07/2026	PAGA BASE dal 01/07/2027	PAGA BASE dal 1/10/2028
Quadri di direzione	3.183,12	3.260,25	3.337,38
Quadri	2.899,97	2.970,24	3.040,51
I	2.507,50	2.570,60	2.633,70
II	2.229,97	2.284,00	2.338,03
III S	2.125,86	2.177,37	2.228,88
III	1.991,58	2.039,83	2.088,08
*IV	1.854,87	1.899,81	1.944,75



V	1.787,522	1.830,83	1.874,14
VI	1.558,55	1.5996,31	1.634,07

(*): Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

- Quadro di Direzione: € 263,00, dal 15 luglio 2026;

- Quadro: € 235,00, dal 15 luglio 2026.

Art. 88- Assorbimenti

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

Art. 89- Prospetto paga

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

TITOLO XXI- MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 90- Tredicesima mensilità

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno i Centri servizi dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 72 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 83.

Art. 91-Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente Contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità. Nessun obbligo

incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 90.

TITOLO XXII - INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 92- Campo di applicazione

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutti i Centri servizi che occupino più di 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti. Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro-rata in caso di frazioni utili di mese.

Art. 93- Indennità mensa

I Centri servizi, con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, un "ticket restaurant" pari a 10,00 euro giornalieri per i buoni pasto elettronici e € 4,00 al giorno per i buoni pasto cartacei. Le Parti si richiamano la giurisprudenza e la normativa vigente.

Art. 94- Indennità valori

Ai lavoratori cui sia attribuito, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% del valore consegnato.

Art. 95- Indennità vestiario

I Centri servizi che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti. I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi e invernali.

TITOLO XXIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 96- Recesso ex art. 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 99.

Art. 97- Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- a) il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- b) l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- c) l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- e) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- f) l'esecuzione, senza permesso di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;

g) il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 100.

Art. 98- Normativa

Nei Centri servizi compresi nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente Contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 109 del presente Contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

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

Ai sensi dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 104.

Art. 99- Licenziamento simulato

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

Art. 100- Preavviso e indennità sostitutiva di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadri - (tutti) e 1 Liv	60 giorni di calendario
2 e 3 S	45 giorni di calendario

3 e 4	30 giorni di calendario
5 e 6	20 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

<i>Quadri - (tutti) e 1 Liv</i>	90 giorni di calendario
2 e 3 S	60 giorni di calendario
3 e 4	45 giorni di calendario
5 e 6	30 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

<i>Quadri - (tutti) e 1 Liv</i>	120 giorni di calendario
2 e 3 S	90 giorni di calendario
3 e 4	60 giorni di calendario
5 e 6	45 giorni di calendario

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 101- Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- a) i rimborsi spese;
- b) le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- d) l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 100 e dall'ultimo capoverso del presente articolo;
- e) l'indennità sostitutiva di ferie;
- f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- h) gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del

preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 102- Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 103- Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 101.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 99 del presente Contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 100.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 104- Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, **sono nulle** se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 101 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 99 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

TITOLO XXIV - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 105- Obblighi del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge e assegnate dai superiori e di competenza per mansione e inquadramento. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa. Il lavoratore ha

l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi. È altresì obbligatorio il rispetto della D.lgs. 196/2003 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 106- Divieti

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

Art. 107- Giustificazioni delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 83 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 108. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 108.

Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 108- Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 82;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- d) non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- e) non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- f) utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete del centro servizi, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- d) utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- b) recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- c) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 105;
- d) infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.lgs. 81/08;
- e) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- f) l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- g) la 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, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- h) l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività del Centro servizi.

L'importo delle multe dovrà essere destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti che le Parti dovranno individuare e comunicare ai lavoratori. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 109- Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 110- Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXV - RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 111- Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con le pubbliche amministrazioni per conto dei clienti, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

TITOLO XXVI RELAZIONI SINDACALI

Art. 112- Relazioni Nazionali

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

A tal proposito le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. si incontreranno, entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Osservatorio Paritetico Nazionale ex Commissione Paritetica Nazionale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate dalla Commissione stessa in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti alle tecnologie di applicazione.

Relazioni Regionali

Le Parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie dei Centri Elaborazione Dati operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio. La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello provinciale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

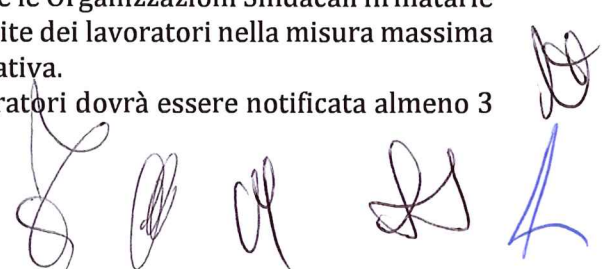
Rappresentanze Sindacali Unitarie

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritte dalle Parti.

Assemblea

Nei Centri servizi con più di 15 dipendenti, la RSU/RSA e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. potranno indire assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3



giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della Legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, e a mettere a disposizione un locale idoneo.

Delegato Provinciale

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da Centri servizi con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST). Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso i Centri servizi con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente. La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale. Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle 00.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Deleghe Sindacali

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente C.C.N.L. a cui aderiscono. Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

TITOLO XXVII - ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 113- Ente Bilaterale EBIAPRO

L'Ente Bilaterale Nazionale delle Aziende e delle Professioni EBIAPRO, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore specifico regolato dal presente C.C.N.L., con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;

- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.Lgs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche 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 annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;

- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali del settore.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente C.C.N.L.

La bilateralità, prevista nel presente C.C.N.L., è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del C.C.N.L. stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIAPRO che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'Ente Bilaterale EBIN.PMI attraverso apposita convenzione con l'INPS con Circolare n. 112 del 30/12/2024. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20% di paga base, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro e lo 0,05% a carico del lavoratore per 14 mensilità.

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale e del Fondo Sanitario Integrativo denominato UNIHELSE.

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato **EBIAPRO** (*Ente Bilaterale Nazionale delle Aziende e Professioni*) e concordano di utilizzare **EBIN.PMI** come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e EBIN.PMI con Circolare n. 112 del 30/12/2024, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBPM**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente C.C.N.L. e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.15 % della paga base mensile per quattordici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part- time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli

apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

TITOLO XXVIII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 114- Composizione delle controversie

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi, in seno alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, in alternativa, da un rappresentante di UNIMPRESA/ASSIDAL/AIFECS;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o posta certificata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412- ter cod. proc. civ.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale. Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 116. Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 118. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 115- Commissioni di certificazione

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla Legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contatto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La

certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c.

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza e assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale**: nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

TITOLO XXIX - DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Art. 116- Vacanza contrattuale - IVC

L'indennità di vacanza contrattuale (IVC) è un elemento aggiuntivo e provvisorio della retribuzione del lavoratore dipendente individuabile in busta paga. L'obiettivo è indennizzare il lavoratore nel periodo di vuoto contrattuale tra la scadenza del C.C.N.L. e il suo rinnovo.

Le Parti concordano, a seguito dell'accordo interconfederale del 19/06/2026, di recepire il D.L. n°62/2026 convertito dalla Legge n. 112/2026 pubblicato sulla G. U. n. 147/2026, e di applicare quanto previsto dal D.Lgs n. 96/2026 in merito alla trasparenza retributiva e parità di genere, di applicare, in materia di IVC nel caso di mancato rinnovo entro i termini previsti dalla stessa Legge 112/2026.

Art. 117- Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie del presente C.C.N.L., è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 118- Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e nel rispetto della normativa vigente attraverso l'invio telematico previsto dal Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015, con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente Contratto.

Art. 119- ECM - Educazione continua in medicina

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la Legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM secondo le indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

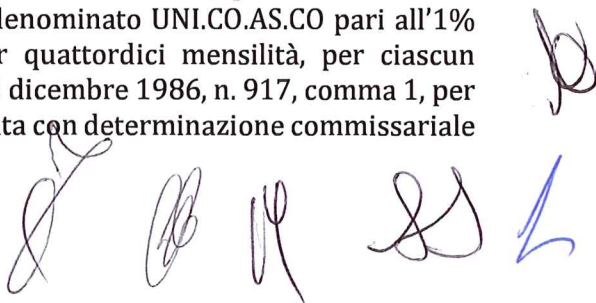
UNIMPRESA è associazione riconosciuta e abilitata alla formazione - ECM - Provider Agenas n. 6427.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale e interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno. La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Art. 120- UNI.CO.AS.CO. W466

Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (Codice W466)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per quattordici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale



n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIAP e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

TITOLO XXX - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 121- Contrattazione integrativa

Premessa

Le Parti, consapevoli che la contrattazione di secondo livello costituisce uno strumento vantaggioso per imprese e lavoratori capace di soddisfare specifiche esigenze che tengano conto delle realtà territoriali, concordano di definirne compiutamente la disciplina con le modalità e in conformità ai criteri e ai principi contenuti nei successivi articoli.

Livello regionale, provinciale e aziendale.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. e la direzione aziendale associata a UNIMPRESA. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. La contrattazione di secondo livello riguarderà istituti stabiliti dal C.C.N.L. diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale. La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori. Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale,

viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;

4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali e utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente C.C.N.L.;
8. gestione del trattamento del T.F.R., anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente Contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

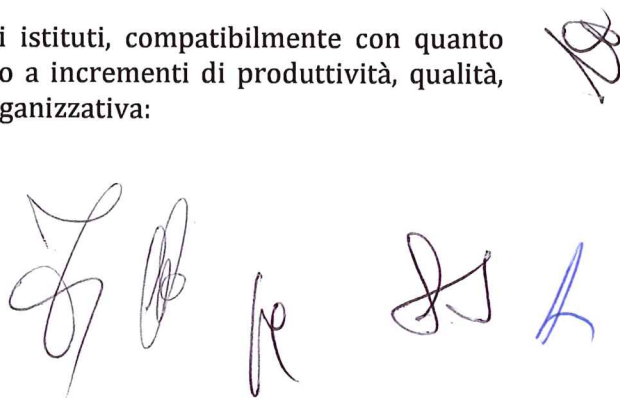
b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente Contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 – Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo a incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam.



- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della Legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di secondo livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente C.C.N.L. presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente C.C.N.L., la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Procedure per l'attuazione della contrattazione integrativa

Per l'avvio delle trattative per il secondo livello di contrattazione aziendale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a 2 mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le Parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 mesi di cui al precedente comma si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. aziendali dei lavoratori all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI. Ricevute le piattaforme, EBIN.PMI procederà alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal C.C.N.L. La verifica dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. Una volta siglato, l'accordo aziendale deve essere inviato a EBIN.PMI per la sua definitiva approvazione. L'approvazione da parte di EBIN.PMI è condizione di validità delle intese raggiunte a livello aziendale.

TITOLO XXXI - TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 122- Tutela delle lavoratrici madri

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Art. 123- Pari Opportunità

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con

particolare riguardo all'eccesso alla formazione e alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 124- Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali. Le Parti richiamano la massima attenzione sul fenomeno dello Stalking, così come identificato dal D.L. 23 febbraio 2009, numero 11, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 25 febbraio 2009.

Art. 125- Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a 3 anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 126- Aspettativa per alcolismo

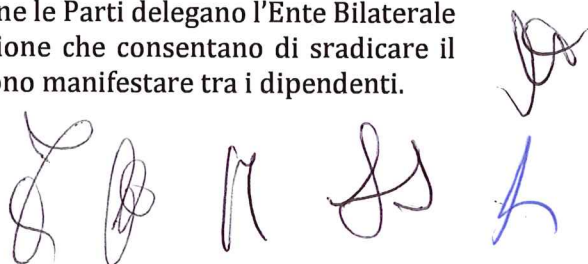
I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un alcolista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal servizio sanitario o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 127- Tutela dei genitori di portatori di Handicap

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Art. 128- Mobbing

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing e intendono contrastarlo con ogni mezzo. A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale a individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.



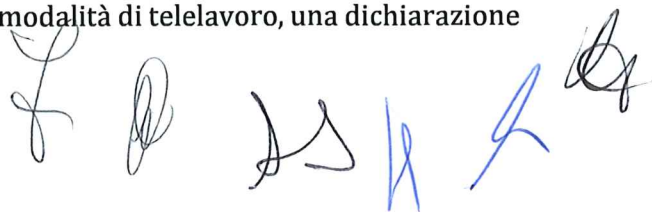
TITOLO XXXII – TELELAVORO - LAVORO AGILE – SMART WORKING

Art. 129- Campo di applicazione

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa. Il Telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo. Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o respingere tale offerta. I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale. Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore. Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori. I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, a informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro. In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet. Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente Contratto. Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione



in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.Lvo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore 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.

Smart Working

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente C.C.N.L. regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente C.C.N.L. Il Lavoro Agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro. L'Ente Bilaterale EBINPMI può essere investito di tale tematica per specifici accordi. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'accordo, relativo

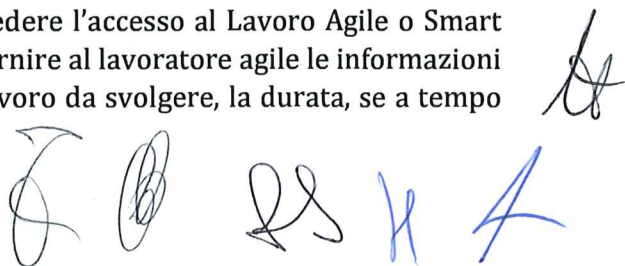
alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni. I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa. Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Lavoro Agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro e il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro. Il lavoratore può richiedere l'accesso al Lavoro Agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o Smart Working. In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo



pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente C.C.N.L., i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente C.C.N.L. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente Contratto Collettivo Nazionale.

Retribuzione Lavoro Agile

Le Parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente C.C.N.L., previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del Lavoro Agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al C.C.N.L. per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

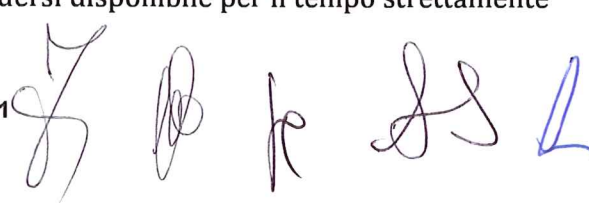
Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal Contratto Collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente



necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. Il datore di lavoro è tenuto a illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino Lavoro Agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le Parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Formazione

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

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà a inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge

e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche a una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile. Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede a informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede a informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) a ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari a un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

Ove il Lavoro Agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e a un buono pasto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente C.C.N.L.

Verifica dell'attività lavorativa



Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile, comunque, idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accadere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà a intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

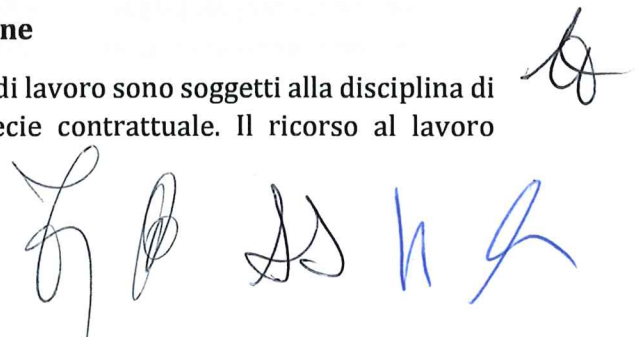
Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile.

Misure di protezione e prevenzione

Le Parti applicano quanto previsto dall'articolo 11 della Legge n. 34 del 11/03/2026, ovvero è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. In mancanza si applica quanto previsto all'articolo 55, comma 5, lettera c) del Dlgs n. 81 del 9/04/2008.

Contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro



temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino ai livelli: I/III compresi.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei 6 mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8% degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore. Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore. I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. A essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente C.C.N.L., fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali e assistenziali in atto presso l'utilizzatore. Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della Legge 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso a esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 3 giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori



interessati. Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

TITOLO XXXII - ARCHIVIO CONTRATTI - DURATA DEL CONTRATTO - NORME FINALI

Art. 130- Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88 e successive modifiche e integrazioni, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL copia del presente C.C.N.L. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente C.C.N.L., a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso UNIMPRESA sentite le O.S. Firmatarie.

Art. 131- Decorrenza e durata del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, **scaduto il 13.07.2026 è RINNOVATO con Decorrenza: 14/07/2026 e scadenza: 13/07/2029.** Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale. La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, 6 mesi prima della sua scadenza. La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Decorsi 7 mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Art. 132- Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le Parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le Parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende a essi collegate.

Art. 133- Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo UNIHELSE

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori e Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 87 del presente C.C.N.L.

I **contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 152€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del Fondo UNIHELSE, la quota socio, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it; www.fondounihelse.it;

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 152,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al Fondo UNIHELSE le quote così suddivise: a carico dell'azienda pari ad un importo di € 11,00 mensili ed a carico del lavoratore un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 12,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto.

La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota Socio a carico Azienda per lavoratore	Quota Assistenza Sanitaria a carico Azienda per Lavoratore	Quota Assistenza Sanitaria a carico Lavoratore	Totale da versare ogni mese per dipendente
€ 1,00	€ 10,00	€ 1,67	€12,67

Qualora prevenga espressa volontà scritta da parte del datore di lavoro aderente di pagare anche le quote spettanti ai propri dipendenti, il Fondo Sanitario Integrativo UNIHELSE può deliberare il **pagamento dell'intero importo mensile** dovuto a titolo di quota socio + quota assistenza sanitaria integrativa pari a **€ 12,67** per ogni proprio dipendente iscritto in capo al datore di lavoro stesso.

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 87 del presente C.C.N.L.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati e Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente C.C.N.L.

Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente C.C.N.L.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci ed entrano in copertura a partire dal terzo mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento.

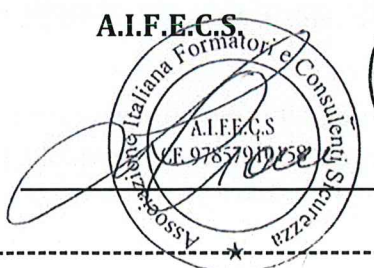
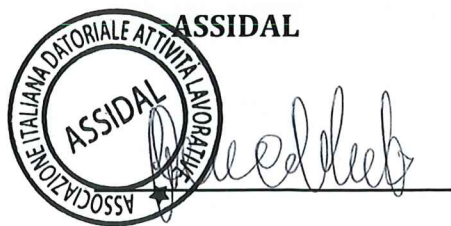
Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice **HELS** sul flusso UNIEMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: [ebinpmi.it/fondo sanitario aziende](http://ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende), oppure sul sito [fondounihelse.it/fondo sanitario aziende](http://fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende).

Art. 134 - Previdenza complementare

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 14 luglio 2026



ALLEGATO "B"
ACCORDO INTERCONFEDERALE

per i dipendenti già in forza in tutti i settori e i comparti del lavoro e che ricoprono i ruoli di RSPP, ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 il RLS.

Titolo I - PARTE GENERALE

Premessa

Le Parti, con il presente Accordo Interconfederale, intendono ribadire la necessità di intensificare l'opera di sensibilizzazione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso tutti gli strumenti utili affinché la cultura della sicurezza possa consolidarsi e diffondersi.

Le Parti, firmatarie del presente Accordo Interconfederale, sottolineano l'importanza della consapevolezza del rischio e del senso di responsabilità di tutti gli attori in gioco; datori di lavoro, lavoratori, istituzioni e non ultimo le scuole nel loro complesso, mediante un'adeguata formazione sui diritti e le regole poste a difesa di ogni singola persona. La cultura e la conoscenza può salvare vite umane.

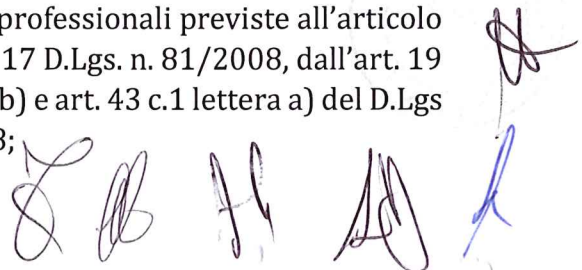
È ormai evidente come non basta più soltanto una efficace azione di contrasto al fenomeno infortunistico attraverso le regole contenute nel Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 concernenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È necessario, infatti, un vero e proprio cambiamento di mentalità, che non releghi più la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro tra gli obblighi normativi ma, per contro, la consideri un valore e un imprescindibile investimento da strutturarsi nel quotidiano di ogni singolo individuo sia esso studente, lavoratore, pensionato.

Nasce, quindi l'esigenza di riconoscere una maggiore tutela contrattuale alla figura del RSPP, ASPP e HSE Manager, del Preposto, degli Addetti alle gestioni delle emergenze e del primo soccorso e del RLS al fine di garantire una maggiore certezza nei trattamenti economici e normativi.

È su queste premesse che le Parti hanno inteso costruire un allegato denominato "ALLEGATO B" che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Tenuto conto

- Che tali figure professionali non hanno riscontro nella contrattazione collettiva nazionale in quanto operano in base alle specificità dei compiti loro assegnati caratterizzati da autonomia e di responsabilità;
- della necessità di inquadrare anche queste nuove figure professionali previste all'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'articolo 17 D.Lgs. n. 81/2008, dall'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, dall'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e dall'art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008;



- che tali figure professionali, specifiche dei compiti loro assegnati, sono previste obbligatoriamente per tutte le aziende o unità produttive soggette agli obblighi secondo la vigente normativa di legge.

Definiscono quanto segue:

Articolo 1 – Condizioni di miglior favore

Il presente Accordo Interconfederale **DEVE** intendersi come **ALLEGATO “B”** ed è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Il presente Accordo Interconfederale non regola i istituti contrattuali già previsti dai rispettivi C.C.N.L. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il presente Accordo non regola i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, T.F.R. e tutti i diritti individuali previsti dalle norme di legge e contrattuali.

Articolo 2 - Validità

Il presente Accordo Interconfederale è soggetto a periodico aggiornamento, anche economico e segue il periodo di validità del presente C.C.N.L.

Articolo 3 – Campo di applicazione

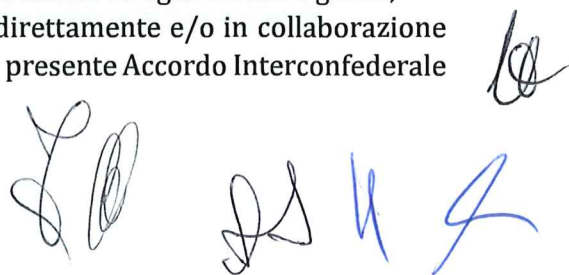
Il presente Accordo Interconfederale – di seguito denominato “ALLEGATO B”, ha la finalità di disciplinare i rapporti contrattuali tra le realtà produttive che applicano i C.C.N.L. stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale, con la specifica responsabilità del personale dipendente addetto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.Lgs n. 81/2008 che svolgono tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea già in forza e che ricoprono il ruolo di RSPP e ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all’art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell’art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all’art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all’art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008. In merito alla figura del RLS si ricorda che lo stesso è eletto dalle rappresentanze sindacali per aziende al di sopra dei 15 addetti, mentre per le aziende al di sotto dei 15 addetti è nominato dai lavoratori (art. 2 T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro).

Articolo 4 – OPNIC- Commissione nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Entro tre (3) mesi dalla firma del presente Accordo Interconfederale, le Parti dovranno istituire la Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in seno al già costituito “organismo paritetico nazionale intersettoriale confederale, in sigla OPNIC in coerenza a quanto previsto agli artt. 5 e 6 dello Statuto OPNIC.

La Commissione paritetica, così costituita, di concerto con l’OPNIC, interviene per:

1. elaborare e sviluppare procedure e azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, elaborando studi e ricerche, iniziative promozionali per la diffusione del materiale informativo in tutte le aziende e laddove possibile nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. OPNIC è deputata a organizzare corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con altri Enti formativi delle Parti sociali firmatarie del presente Accordo Interconfederale e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati;



3. valutare le eventuali denunce del personale preposto sulle interferenze del datore di lavoro intervenendo con le aziende ripristinando l'autonomia e l'indipendenza del personale preposto;
4. predisporre uno schema economico di natura compensativa secondo quanto previsto dai livelli di rischio individuati nel *Testo Unico Sicurezza* aggiornato triennialmente.
5. predisporre un fondo di tutela legale per i lavoratori assegnati ai ruoli di cui al precedente art.3.

Articolo 5 – Classificazione

La classificazione dei diversi livelli di rischio (basso, medio, alto), vengono modulati conformemente a quanto previsto dall'accordo CSR in tema di formazione, accordo che distingue corrispondenti categorie di rischio correlate alle diverse attività economiche contenute nel codice Ateco cui espressamente si rinvia.

Articolo 6 – Compenso

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, eroga al lavoratore, incaricato di espletare una delle funzioni di cui al precedente art. 3 inclusa la figura del RLS anche se eletta, un compenso economico per tutta la durata della carica ricoperta dal lavoratore incaricato.

Al trattamento economico, previsto dal livello di inquadramento dei rispettivi C.C.N.L., ai lavoratori ai quali si aggiunge una delle attività individuate al precedente articolo 3, è previsto un compenso mensile per dodici (12) mensilità per tutto il periodo in cui il lavoratore ricopre una delle predette attività di cui all'art. 3.

Tabella delle attività individuate agli art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008.

Tabella dei compensi: Decorrenza: 14 luglio 2026 – Scadenza: 13 luglio 2029

Rischio D.Lgs. 81/2008 T. U. Sicurezza	Ruoli - D.Lgs n. 81/2008					
	RSPP	ASPP	HSE Manager	PREPOSTO	ADDETTI art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a)	RLS
Basso	150€	100€	150€	100€	80€	80€
Medio	200€	150€	200€	150€	100€	90€
Alto	250€	200€	250€	200€	120€	100€

In tutti i casi l'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata è tenuta ad assicurare, al lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3 i seguenti benefit:

- 1- partecipazione a corsi di aggiornamento, stage o convegni, su richiesta del lavoratore, oltre ai corsi di aggiornamento obbligatori;

- 2- abbonamento a riviste specializzate inerenti strettamente ai temi della sicurezza, su richiesta del lavoratore.

Articolo 7 – Procedura di rinnovo

Il presente Accordo Interconfederale, inteso come **ALLEGATO "B"** che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Articolo 8 – Indipendenza e autonomia dei Ruoli

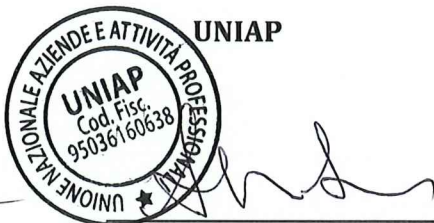
I ruoli di RSPP, ASPP, HSE MANAGER, PREPOSTO, ADDETTI e RLS, sono svolti senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro o di un suo preposto. Ogni violazione può essere denunciata dal lavoratore alla Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro come indicato al precedente art. 4.

Articolo 9 – Tutela Legale

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, è tenuta, entro tre (3) mesi dall'applicazione del presente Accordo Interconfederale, ad attivare una forma di tutela legale in grado di supportare le Parti in causa, incluso il lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3, per le eventuali spese legali nel caso si incorra nella contestazione della avvenuta violazione delle previsioni di cui agli articoli 19, 33, 43 e seguenti (in relazione ai compiti riservati agli addetti alle emergenze) del D.lgs. n. 81/2008, e comunque di qualsiasi disposizione obbligatoria applicabile ai lavoratori che svolgano tali ruoli.

Letto, confermato e sottoscritto

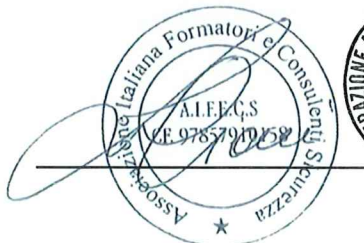
Roma, 14 luglio 2026



ASSIDAL



A.I.F.E.C.S.



CONF.A.I.L.

