Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle piccole e medie imprese, imprese artigiane di produzione multimediale, grafica e servizi innovativi

Periodo di validità dal 01 Aprile 2022 al 31 Marzo 2025

RINNOVATO

Periodo di validità: dal 01 Aprile 2025 al 31 Marzo 2028

Il giorno 01 Aprile 2025 in Roma presso la sede di UNIMPRESA sita in via Barberini 95, a conclusione delle trattative avviate il 21 Giugno 2024 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 alla via Barberini n. 95 codice fiscale 90024240633 rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore e dal consigliere nazionale Marco Pepe;

UNIAP, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal presidente Danilo Andolfo;

ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale alla via Salara, 21 – Città Sant'Angelo (PE), rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto – codice fiscale 91131060682.

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Antonio Forcella;

CIU – UNIONQUADRI- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, con sede legale in Roma alla P.zza Delle Muse, 8 - CF. 97357550587 rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora;

è stato **RINNOVATO** il presente CCNL di lavoro per il personale dipendente dalle piccole e medie imprese, imprese artigiane di produzione multimediale, grafica e servizi innovativi composto da 11 titoli, 70 articoli.

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

Roma, 01 Aprile 2025

UNIMPRESA **UNIAP** **ASSIDAL**

CONF.A.I.L. **CIU**

§§§

INDICE

Premessa

Titolo I – Sfera di applicazione – bilateralità – contrattazione di 2° livello

Art. 1- Sfera di applicazione

Art. 2- Decorrenza e durata - Validità

Art. 3 –Bilateralità – Unicoasco

Art. 4 – Contrattazione di secondo livello

Art. 5 - Occupazione femminile e pari opportunità

Titolo II – Attività sindacali

Art. 6 - Assemblea

Art. 7 - Permessi retribuiti per cariche sindacali

Art. 8 - Tutela dei licenziamenti individuali

Art. 9 - Versamento contributi sindacali

Titolo III – Tutele e garanzie

Art. 10 -Diritto allo studio

Art. 11 - Lavoratori studenti

Art. 12 - Congedi per formazione

Art. 13 - Formazione continua - Fondo Interprofessionale - FONARCOM

Art. 14 - Aggiornamento professionale

Art. 15 - Ambiente di lavoro – Diritto alla Formazione del RLS

Art. 16 - Tirocinio

Titolo IV – Assunzioni

Art. 17 - Assunzioni

Art. 18 - Periodo di prova

Art. 19 - Esclusione delle quote di riserva

Titolo V – Classificazione del personale

Art. 20 - Classificazione professionale unica

Titolo VI – Orario di lavoro – Banca ore

Art. 21 - Orario di lavoro

Art. 22 - Lavoro a turni

Art. 23 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

Art. 24 - Banca ore

Art. 25 - Durata media dell'orario di lavoro

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 28 – Ferie

Titolo VII – Trattamento economico – mutamento delle mansioni

Art. 29 - Salario Unico Nazionale (paga base tabellare conglobata) – Retribuzione di Fatto

Art. 30 - Corresponsione della retribuzione e delle indennità -Tabella delle maggiorazioni

Art. 31 - Passaggio di qualifica

Art. 32 - Mutamento di mansioni

Titolo VIII - Apprendistato professionalizzante – mercato del lavoro

Art. 33 - Apprendistato professionalizzante

Art. 34 – Lavoro Stagionale

Art. 35 -Contratto a tempo determinato

Art. 36 - Lavoro a tempo parziale - Part-time

Art. 37 - Assenze

Art. 38 - Permessi

Art. 39 - Servizio militare

Art. 40 - Conservazione del posto in caso di malattia e infortunio

Art. 41 - Tutela della maternità e paternità

Art. 42 - Congedo matrimoniale

Art. 43 - Disciplina del lavoro

Art. 44 - Rapporti in azienda

Art. 45 - Molestie sessuali

Art. 46 - Mobbing

Art. 47 - Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda

Titolo IX – Trattamento fine rapporto – commissione di certificazione. Fondo sanitario integrativo e fondo complementare

Art. 48 - Trattamento fine rapporto

Art. 49 – Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 50 - Telelavoro

Art. 51 - Trasferte

Art. 52 Fondo Sanitario Integrativo UNIHELSE

Art. 53 - Previdenza complementare

Art. 54 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamenti di miglior favore

Art. 55 - Norme complementari

Titolo X – Sezione Operai

Art. 56 - Aumenti periodici di anzianità – Formazione di Anzianità

Art. 57 - Riposi e festività

Art. 58 - Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera

Art. 59 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia

Art. 60 -Trattamento economico per malattie ed infortuni

Art. 61 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Titolo XI – Sezione Impiegati

Art. 62 - Riposi settimanali e giorni festivi

Art. 63 - Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera

Art. 64 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia

Art. 65 - Aumenti periodici di anzianità – Formazione di Anzianità

Art. 66 - Indennità di maneggio denaro - Cauzione

Art. 67 - Malattia e infortunio

Art. 68 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art. 69 - Norme particolari per i quadri

Art. 70 – Archivio dei contratti

ALLEGATI: Allegato 1

Roma, 01 Aprile 2025

UNIMPRESA **UNIAP** **ASSIDAL**

CONF.A.I.L. **CIU**

§§§

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, 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 - Sfera di applicazione – bilateralità – contrattazione di 2° livello

Premessa

Il presente CCNL, 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, e stato 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 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 CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'imprese aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, 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.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed 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.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, 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, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed 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 ad 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.

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.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica al personale dipendente delle:

- micro-imprese non artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi di queste;
- piccole e medie imprese ed ai consorzi di imprese così come definite dalla normativa europea ed italiana;
- imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti ed ai consorzi imprese artigiane operanti nei seguenti settori:
  - arti grafiche;
  - prestampa;
  - stampa (tradizionale e digitale);
  - legatoria;
  - serigrafia;
  - editoria;

- cartotecnica;
- grafica pubblicitaria;
- grafinformatica;
- studi di progettazione tecnico-grafica;
- fotografia, videofotografia e attività similari;
- eliografie;
- copisterie;
- servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware (rientrano in tale attività quelle nelle quali l'implementazione e manutenzione di hardware risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici) ;
- la progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, web ed affini) ;
- l'assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione, ICT (rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici) ;
- i servizi, anche innovativi, rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, alle imprese, direzionale, qualità e affini) ;
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call center, agenzie certificati e disbrigo pratiche, organizzazione eventi, interpretariato;
- la produzione e gestione di servizi multimediali e di rete e della relativa apparecchiatura, commercio elettronico.

Resta inteso che il presente CCNL si può applicare altresì ai dipendenti dalle Confederazioni datoriali dell'artigianato a tutti i livelli, nonché dai loro enti e/o società costituiti, partecipati o promossi.

Art. 2 - Decorrenza e durata - Validità

Il presente CCNL è stato **RINNOVATO** e decorre dal **01 Aprile 2025 e scadrà il 31 Marzo 2028**. Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

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

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione a copertura del periodo di vacanza contrattuale.

Validità

Il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini. Restano salve le norme di miglior favore degli accordi di 2° livello, sottoscritti dalle parti stipulanti del presente contratto, purché non in contrasto con quanto previsto dal presente CCNL. Per quanto riguarda eventuali norme in contrasto con il presente CCNL, le parti si incontreranno a livello territoriale per la necessaria armonizzazione.

La sua integrale applicazione, anche per quanto concerne la contrattazione decentrata sottoscritta dalle parti stipulanti il presente CCNL con particolare riferimento a: orario di lavoro, accesso ai servizi dell'Ente Bilaterale, rilascio della relativa certificazione liberatoria, è condizione pregiudiziale per quanto previsto dal D.M. n. 269/2010. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 3- Bilateralità – Unicoasco

BILATERALITA'

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI., 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 con gli schemi allegati e rilasciando i relativi visti di conformità;

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore della Produzione multimediale, 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 ed 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

della Produzione multimediale e delle relative esperienze bilaterali;

j) individuare ed 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 ed 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 dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

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 CCNL.

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, 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 CCNL stesso.

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

Per la pratica realizzazione ed 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 e le OO.SS. 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'INPS. 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.

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 0,70 per cento di paga base, di cui lo 0,50 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore per 13 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 ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese)* come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con (Circolare INPS 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 CCNL 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 0.20 % della paga base mensile per tredici 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.

UNI.CO.AS.CO.

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

Per la pratica realizzazione ed 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 tredici 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 "Denuncia Aziendale ", "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 13 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.

Art. 4 – Contrattazione di secondo livello

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 CCNL. e la direzione aziendale associata ad 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 CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL 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 no, 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 ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, 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 ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa seguendo le indicazioni fornite al successivo paragrafo denominato "Istituti per la produttività";
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0. e s.m. e i.
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 ad 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'Articolo1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;

- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

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

Tutte le operazioni inerenti all'attivazione del Fondo di assistenza Sanitaria, Fondo di Previdenza Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e per la modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Art. 5 - Occupazione femminile e pari opportunità

A livello nazionale, le parti convengono di affrontare i problemi inerenti all'occupazione femminile e sulle pari opportunità nei settori artigiani dell'area grafica della comunicazione. A livello territoriale, le parti convengono che i Comitati paritetici, nella progettazione e sperimentazione di azioni positive e di pari opportunità, possono avvalersi dei dati a disposizione degli Osservatori. Compito dei Comitati sarà inoltre quello di proporre alle parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

Titolo II - Attività sindacali

Art. 6 - Assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

In via sperimentale, per la durata del presente CCNL, la richiesta di assemblea potrà essere presentata congiuntamente dai Rappresentanti sindacali di bacino o, qualora non ancora designati, dai Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 7 - Permessi retribuiti per cariche sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 3 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 16 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 8 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11 maggio 1990, (Disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi dell'OPN o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a

designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 9 - Versamento contributi sindacali

L'imprenditore opererà, previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato, la trattenuta mensile in percentuale nella misura dell'1% sui salari base contrattuali e sull'indennità di contingenza.

Tale trattenuta verrà rapportata su un numero convenzionale di 173 ore mensili.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente a ciascun sindacato tramite banca.

Titolo III - Tutele e garanzie

Art. 10 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio, compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti, ivi compresi i corsi di lingua italiana.

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti.

A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio a quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra, escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 22 dipendenti, il 2,5% nelle aziende da 23 dipendenti in poi.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore e, successivamente, i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 11- Lavoratori studenti

In base a quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciuto o comunque abilitato al rilascio di titoli legati allo studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e conseguentemente documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

Art. 12 - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita in caso di comprovate esigenze organizzative mentre potrà essere negata nei seguenti casi:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 13- Formazione continua – Fondo Interprofessionale - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua) 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 CCNL 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 ad essi collegate.

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni di legge. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 14 - Aggiornamento professionale

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari a 20 annue, da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare nell'aggiornamento professionale uno strumento vitale per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le trasformazioni in atto delle tecnologie, nella competizione di mercato e nell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità.

Le parti, nell'individuare FONARCOM, come previsto al precedente art. 13, quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i relativi piani formativi settoriali relativamente alle materie inerenti alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla erogazione della formazione dei lavoratori ex art. 37, comma 4 del D.lgs. n. 81/2008.

Lo stesso, potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle parti a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi,

gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Art. 15 - Ambiente di lavoro

I lavoratori e le imprese hanno un comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali e dell'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro; così come previsto dalle vigenti normative di legge.

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.lgs. n. 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 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.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, 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.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'D.lgs. 81/2008, 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.

Art. 16 - Tirocinio

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22, L. n. 56/1987 percepiranno per un periodo di sei mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente CCNL per il lavoratore inquadrato nel 6° livello.

Titolo IV - Assunzioni

Art. 17 - Assunzioni

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.lgs. n. 152/1997 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro nella lettera di assunzione deve indicare:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

c) la data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

e) la durata del periodo di prova, se previsto;

f) l'inquadramento, il livello della qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

i) l'orario di lavoro;

j) l) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione dell'apprendista si fà riferimento a quanto previsto nell'art. 33 del presente CCNL. Prima dell'assunzione, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 18 - Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, osservando un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta la cui durata non può essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Mesi
Quadro -1°e 2°		6
3°	Operai	6
3°	Impiegati	3
4°	Operai	1
4°	Impiegati	3
5°	Operai	1
5°	Impiegati	1
6° e7°		1
Apprendisti		4

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta a carico del datore di lavoro, l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso. In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) previsti. I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

Per i contratti a tempo determinato, i termini di durata massima del periodo di prova, determinati ai sensi del presente articolo, non possono comunque superare il 50% della durata complessiva del contratto stipulato.

Art. 19 - Esclusione delle quote di riserva

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991 non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori di cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro; 1° e 2°; 3°; 4°, 5°, nonché 6° a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie del 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Titolo V – Classificazione del personale

Art. 20 - Classificazione professionale unica

I lavoratori addetti ai settori previsti dalla sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in otto livelli retributivi.

La presente classificazione è basata su declaratorie generali con le quali vengono definiti i criteri per l'inquadramento dei lavoratori nei singoli livelli e su profili professionali con i quali vengono esemplificati i contenuti delle prestazioni lavorative in essi considerate.

L'inquadramento dei quadri, impiegati, operai che, secondo il sistema di classificazione unica prevista dal presente contratto trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali, anche attraverso percorsi formativi che conducano a forme di polifunzionalità/competenze coerenti con l'organizzazione del lavoro delle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquisita nel settore e alle mansioni corrispondenti alle competenze specificate nelle diverse declaratorie.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate

e/o non previste e prevedibili attualmente; in tal caso saranno le declaratorie ad indicare il riferimento al livello professionale di appartenenza.

Livello Quadro

La categoria di quadro introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge 190/1985 si colloca in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con un superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgano con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

Profili:

- Quadri

Livello 1°

Lavoratori muniti di approfondite conoscenze tecnico - pratiche che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare in modo prevalente mansioni di coordinamento, di lavoratori o risorse aziendali, nelle diverse fasi di lavorazione, nel quadro delle direttive loro impartite con autonomia gestionale e decisionale e con responsabilità di direzione esecutiva sull'intera struttura aziendale o sul settore di appartenenza.

Profili:

- Responsabile amministrativo;
- Responsabile e coordinatore di segreteria;
- Responsabile di settore/comparto;
- Responsabile di redazione;
- Responsabile Editor;
- Responsabile ufficio stampa;
- Impiegato con mansioni di coordinamento degli addetti al settore;
- Impiegati tecnici:
- Capotecnico, responsabile letterario di casa editrice;
- Responsabili: del servizio clienti (account manager), del servizio creativo (art director), di produzione (anche multimediali di casa editrice), dei mezzi (media planner), di ricerca e sviluppo, della formazione, del marketing, della sicurezza informatica, del sistema qualità, delle vendite, analista programmatore; il grafico che è responsabile della progettazione delle opere editoriali (librarie, periodiche, ecc. comprese quelle multimediali "on-line" e "off-line") o pubblicitarie, comprese quelle multimediali "on-line" e "off-line", e ne controlla la realizzazione anche potendosi avvalere del lavoro di altri grafici.

Livello 2°

Lavoratori che nell'ambito tecnico o amministrativo siano chiamati ad esplicare, con autonomia gestionale, particolari mansioni di responsabilità e di eventuale coordinamento e controllo di altri lavoratori nell'ambito di direttive loro impartite dal responsabile di settore intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, nelle diverse fasi di lavorazione.

Profili:

- Impiegati amministrativi;
- Impiegato assistente addetto alla organizzazione e programmazione delle attività;
- Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi;
- Impiegato che svolge il lavoro in autonomia (contabilità, clienti, fornitori)
- Impiegati tecnici;
- Grafico (creativo, editoriale, pubblicitario, multimediale) ;
- disegnatore litografo (ideazione, progettazione e riproduzione immagini) ;
- Responsabili: del coordinamento di più reparti e/o servizi esterni (video- fotografici), di call center, di telemarketing, di rete, di hardware e software; di sistemi e sistemi di rete, di operatori su sistemi elettronici per il trattamento di testi e immagini;
- Capi progetto di: commessa, sicurezza, reti, eventi (C.P.O.) ;
- Channel manager;
- Consulenti: E.r.p., e-learning, data-base, gestione applicazioni, programmatore- analista; specialista di prodotto; tecnico assistenza clienti; web-master.
- Operai
- Capo macchina stampa offset piana quadricolore ed oltre e capo macchina rotativa;
- Operatore di sistemi elettronici per i processi di prestampa anche con funzioni di coordinamento;
- in cartotecnica:
- responsabile produzione;
- cromista finito.

Livello 3°

Lavoratori che, nell'ambito delle istruzioni ricevute, con piena e completa responsabilità svolgono attività che richiedono un livello professionale superiore alla specializzazione, anche in ragione del contenuto tecnologico delle attrezzature e degli impianti utilizzati o in ragione della complessità delle procedure relative al sistema amministrativo adottato ovvero lavoratori che hanno accresciuto la loro professionalità essendo pertanto in grado di svolgere in piena autonomia e con responsabilità dei risultati e con compiti di coordinamento e di controllo esecutivo su altri lavoratori qualsiasi operazione che rientri nell'attività considerata. Impiegato amministrativo che nell'ambito della propria attività abbia requisiti per svolgere, con adeguata autonomia, la gestione contabile dell'azienda con completa conoscenza delle procedure e notevole pratica d'ufficio.

Profili:

- Impiegati amministrativi;
- Impiegato di concetto con funzioni di assistenza;
- Impiegato addetto alla gestione del personale;
- Impiegato di concetto, contabile, addetto paghe e contributi;

- Impiegati tecnici;
- Grafico esecutore (editoriale, pubblicitario, multimediale, illustratore, disegnatore) ;
- Redattore testi pubblicitari;
- Operatore di computergrafica;
- Coordinatore di servizi di ripresa e sala di posa;
- Correttore di bozze;
- in cartotecnica:
- Addetto alla organizzazione di più reparti;
- Addetto sicurezza informatica;
- Assistenti ai responsabili: commerciale, marketing, sicurezza informatica, sistemista e sistemista di rete, di vendita, al capo progetto (anche di eventi), sistemista, E.r.p., channel manager, e-learning, data-base, applicazioni; integratore voce/dati; progettista di rete; analista; responsabile di call-center.
- Operai:
- Addetto a sistemi complessi di fotoriproduzione ed incisione lastre ctp;
- Operatore di sistemi elettronici per il trattamento di testo ed immagini;
- Capo macchina stampa offset piana e/o rotativa quadricolore ed oltre;
- Legatore con responsabilità di conduzione e controllo della catena completa di allestimento; Lavoratore che opera su macchine da stampa il cui campo macchina sia classificato a livello superiore;

in cartotecnica:

- lavoratore altamente specializzato che conduce e controlla macchine ed impianti muniti di calcolatore di processo con responsabilità del ciclo produttivo; lavoratore altamente specializzato addetto alla installazione, manutenzione e riparazione di gruppi o di parti meccaniche ed elettriche;
- Operatore con compiti di coordinamento organizzativo di riprese fotografiche, video e/o registrazioni audio anche in esterni; stampatore che esegue autonomamente tutte le operazioni di sviluppo e stampa (anche manuale) ; ritoccatore;
- Operatore di impianto complesso di sviluppo e stampa;
- Addetto con responsabilità alla conduzione di impianti di riproduzione complessi con compiti di coordinamento degli addetti; tecnico riparatore di hardware.

Livello 4°

Lavoratori che, nell'ambito delle direttive e delle istruzioni ricevute svolgono mansioni per le quali sono richiesti specifici gradi di specializzazione e di responsabilità operativa, ovvero che siano in grado di predisporre il lavoro impostando e utilizzando le attrezzature o gli impianti preposti e che, all'interno delle fasi lavorative loro assegnate, operino con autonomia e responsabilità di risultato degli obiettivi prefissati.

Profili:

- Impiegati amministrativi;
- Impiegato di concetto, responsabile di magazzino;
- Impiegato addetto ai rapporti con clienti o fornitori;
- Impiegato addetto alla gestione del personale;
- Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili, paghe e contributi;
- Impiegati tecnici;
- Addetto alla organizzazione di uno o più reparti;
- Disegnatore (visualizer), illustratore, impaginatore creativo, grafico, tecnico pubblicitario, ideatore di testi, operatore di computer grafica, web master, software engineering,
- Addetti:
- audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, operatore di copisteria completo (sbobinature, correzione bozze, battitura testi) ;
- Specialista di:
- prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer;
- Operatore data-base;
- Addetto con responsabilità di segreteria di eventi;
- Responsabile agenzie certificati e disbrigo pratiche;
- Operatore di call center che, con piena professionalità, tramite canali telefonici e/o telematici svolge, con capacità di relazione interpersonale ed autonomia esecutiva, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.
- Operai:
- Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali di complessa tecnologia, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore in grado di operare con elevata professionalità nei campi specifici di attività, fotolitografo, restauratore di libri, conduttore di macchine automatiche di legatoria;
- Responsabile conduttore di macchine bobst,
- Addetto ad una catena completa di allestimento;
- Addetto manutenzione e riparazione macchine ed impianti;
- Operatore data-base, operatore con responsabilità delle attività di spedizione e ricevimento merci e materie prime che svolge la sua attività anche con l'ausilio di strumenti informatici;
- Tecnico installatore hardware e sistemi operativi; web designer che in condizione di autonomia provvede alla creazione della grafica aziendale, all'aggiornamento dei siti web aziendali; addetto alle videoconferenze.

Settore Fotografia:

- operatore che realizza riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione;

lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa,

- Addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, responsabile allestimento per le riprese, foto-ceramista;
- addetto alla manutenzione che, con autonomia operativa e funzionale, interpretando schemi costruttivi e funzionali di particolare complessità, effettua sugli impianti, sulle apparecchiature e sui relativi strumenti, ogni tipo di intervento risolutivo, di natura elettrica, elettronica e meccanica, tale da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche rispetto a tutte le specializzazioni indicate;
- lavoratore addetto ad attrezzature di stampa che in condizioni di totale autonomia funzionale attende a tutte le fasi del processo produttivo riferito alla stampa analogica e digitale (taratura iniziale, inquadratura, stampa del soggetto in misura predeterminata, controllo cromatico rispetto al campione, rifinitura e controllo di qualità) nonché a tutte le attività di manutenzione, revisione e messa a punto che consentono di assicurare l'efficienza dell'attrezzatura medesima;
- lavoratore addetto a sistemi integrati complessi di sviluppo negativo e stampa su carta, che in condizioni di totale autonomia e responsabilità dei risultati è in grado di intervenire su tutte le fasi del sistema stesso comprese le attività di manutenzione, revisione e messa a punto, che consentano di assicurare l'efficienza dell'impianto stesso;
- addetto al desktop publishing, in possesso di adeguata preparazione certificata da specifica formazione ed esperienza grafica e di impaginazione.
- addetto che in condizioni di totale autonomia e responsabilità, assembla e impagina immagini e testi, tramite l'utilizzo di software specifici intervenendo direttamente su tutti i livelli di ogni singolo file;
- addetto alle sviluppatrici continue e a telai, negativo e diapositivo che, oltre a sviluppare in totale autonomia sia negativi che diapositive, intervenga nelle necessarie attività di controllo densitometrico e chimico, manutenzione, revisione e messa a punto che consentano di assicurare l'efficienza delle attrezzature medesime;
- addetto alle stampatrici digitali ad inchiostro o toner che in totale autonomia provvede a tutte le fasi di lavorazione: acquisizione e gestione degli ordini; prestampa, tramite utilizzo di software specifici; manutenzione giornaliera e periodica dei sistemi di stampa con conoscenza specifica dell'hardware e del software dell'impianto di stampa; taratura dell'impianto di stampa.

Livello 5°

Lavoratori provenienti dai livelli professionali inferiori, secondo quanto previsto dalle relative declaratorie, che svolgano mansioni per le quali è richiesto un adeguato grado di qualificazione e corrispondente esperienza e il cui svolgimento richieda particolari esperienze tecniche comunque acquisite.

Profili:

- Impiegati amministrativi:
- Impiegato addetto alla compilazione e predisposizione della modulistica;
- Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili;

- Impiegato d'ordine, commesso;

Impiegati tecnici:

- Disegnatore, illustratore, bozzettista e grafico;
- Esecutivisti,
- Impaginatore ed ideatore di testi,
- Operatore di computer grafica;
- Web master, software engineering,
- Addetti: audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa, addetto a sbobinatura, correzione bozze, battitura testi;
- Specialista di: prodotto, formazione clienti, marketing, vendite, web developer;
- Operatore di data-base; addetto di segreteria e ricevimento di eventi;
- Addetto agenzie certificati e disbrigo pratiche; operatore di call center che tramite canali telefonici e/o telematici svolge, secondo procedure standardizzate e predefinite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.

Operai:

- Litografo, tipografo, serigrafo, operatore su macchine digitali, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore che esegue semplici lavori su macchina, fotolitografo, restauratore di libri, legatore e/o allestitore, fattorino/autista;
- Conduttore di macchine o impianti cartotecnici, addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico, aiutante alla conduzione delle macchine, lavoratore addetto ad alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, lavoratore addetto alla manutenzione, legatore qualificato di cartotecnica, conduttore di carrelli o mezzi simili, fattorino/autista;
- Addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari;
- Tecnico installatore;
- Addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio;
- Addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista;
- Conduttore di macchina eliografica e/o fotocopiatrice anche a colori con specifiche conoscenze tecniche e mansioni di manutenzione;
- Addetto alla posa in opera di cavi, finitura e cablaggio delle reti;
- Bozzettista e infografico;
- Esecutivisti;
- Impaginatore;
- Compositore di testi anche con l'utilizzo di strumenti informatici.

Settore Fotografia:

- addetto alla ripresa video-fotografica e registrazione audio;

- addetto al montaggio video e/o fotomontaggio, alla sincronizzazione, alle luci, artbuyer (trovarobe), allo sviluppo e stampa, autista raccoglitore, fotoceramista;
- stampa fotografica digitale;
- Taglio - preparazione - rifilo - copertinatura e brossura - montaggio calendari, canvas e gadget in genere;
- rilegatura libri matrimoniali e costruzione copertine;
- addetto all'assistenza clienti che in condizione di autonomia provvede a risolvere le richieste dei clienti di carattere tecnico e della gestione degli ordini, si occupa dell'assistenza software sia via mail che telefonica, si occupa della gestione dei chioschi, delle promozioni, della gestione del database web dei siti aziendali.

Livello 6°

Appartengono a questo livello, i lavoratori con formazione professionale che presuppone l'acquisizione, in ogni modo, dei richiesti gradi di qualificazione. Impiegati addetti ai servizi amministrativi che svolgono mansioni per le quali è richiesta una adeguata preparazione o corrispondente esperienza comunque acquisita.

Profili:

- Impiegati amministrativi;
- Impiegato addetto al centralino;
- Impiegato addetto al disbrigo di commissioni presso enti o uffici;
- Impiegato addetto alla tenuta delle scritture contabili semplificate;
- Impiegato d'ordine di prima assunzione, commesso;

Impiegati tecnici:

- Disegnatore, illustratore, bozzettista e grafico;
- Esecutivisti, impaginatore ed ideatore di testi,
- Operatore di computer grafica;
- web master, software engineering,

Addetti:

- audio-video, coordinamento servizio di riprese, coordinamento e predisposizione sale di posa,
- Addetto a sbobinatura, correzione bozze, battitura testi;

Specialista di:

- prodotto, formazione clienti, marketing, vendite,
- Web developer;
- Operatore data-base;
- Addetto di segreteria e ricevimento di eventi;
- Addetto agenzie certificati e disbrigo pratiche;
- Operatore di call center che tramite canali telefonici e/o telematici svolge, secondo

procedure standardizzate e predefinite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela.

Operai:

- Litografo, tipografo, serigrafo, stampatore su macchine digitali, linotipista, monotipista, fotocompositore, fotoincisore, compositore a mano, lavoratore che esegue semplici lavori su macchina, fotolitografo, tiraprove, legatore e/o allestitore, addetto al magazzino;
- Conduttore di macchine o impianti cartotecnici senza preparazione, addetto alla lavorazione di allestimento cartotecnico, aiutante alla conduzione delle macchine, lavoratore addetto ad alimentazione, raccolta e confezione del materiale prodotto, lavoratore addetto a semplici e generiche operazioni di manutenzione, lavoratore addetto a lavorazioni di allestimento, lavoratore addetto al magazzino (imballatore, etichettatore, spedizioniere), conduttore di carrelli o mezzi simili, fattorino/autista su automezzi inferiori a 35 quintali di portata;
- Addetto alla produzione di cartelloni pubblicitari, tecnico installatore,
- Addetto alle riprese video-fotografiche e registrazioni audio su indicazione; lavoratore che opera su macchine di sviluppo e stampa, addetto al montaggio, alla sincronizzazione, alle luci, a sviluppo e stampa, foto-ceramista.

Livello 7°

Appartengono a questo livello i lavoratori che non sono in possesso di alcuna qualificazione, nonché i lavoratori addetti ad attività che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica.

Profili:

- Addetto alle pulizie;
- Custode;
- Fattorino.

Titolo VI – Orario di lavoro – Banca ore

Art. 21 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolata in 6 giorni, l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datori di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 22 - Lavoro a turni

In presenza di turni di lavoro, ai lavoratori turnisti spetta una maggiorazione oraria pari al 6% e si applica al 1° e 2° turno. Per il 3° turno la maggiorazione è del 24%.

I turni si intendono di 8 ore ciascuno, comprensivi di mezz'ora di intervallo retribuito.

In caso di turni non avvicendati è esclusa la maggiorazione per il 1° turno purché questi inizi dopo le ore 6:00 e termini entro le ore 14:00 e comprenda l'intervallo meridiano retribuito di 30 minuti.

Il 2° turno non potrà terminare oltre le ore 24:00, in tal caso, è prevista una maggiorazione pari al 24% dopo le ore 22:00.

a) Non si applica la mezz'ora di intervallo retribuita per i turni di lavoro fino a 6 ore.

b) Qualora il lavoro sia organizzato in 6 giorni settimanali, la durata del turno di lavoro non potrà superare le 7 ore e 10 minuti, comprensiva di 30 minuti di intervallo non retribuito e comporterà il pagamento della maggiorazione sia al 1° che al 2° turno.

Art. 23 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali o l'orario giornaliero stabilito) o le 40 settimanali.

Le ore di prestazione straordinaria potranno - nella misura non inferiore a 1/3 - essere recuperate tramite riposi compensativi non retribuiti ferma restando la maggiorazione prevista.

Per il godimento di questi riposi, nei limiti del possibile, varranno gli accordi diretti tra datore di lavoro e lavoratore che, di norma verranno assunti al momento della decisione delle prestazioni d'orario straordinario che, appunto, daranno luogo a tali riposi.

Di norma le prestazioni straordinarie verranno ripartite uniformemente tra tutti i lavoratori. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22:00 alle ore 6:00 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui agli artt. 57 e 62 salvo quello che termina il 3° turno.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana fatta salva la maggiorazione.

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

- lavoro straordinario: 35%;
- lavoro straordinario notturno escluso sabato e prefestivi: 45%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 65%;
- lavoro notturno: 40%;
- lavoro festivo: 45%:

- lavoro notturno festivo: 60%.
- lavoro domenicale o festivo con riposo compensativo: 10%.

Il lavoro straordinario è ispirato al principio della non obbligatorietà da parte dei lavoratori.

Il principio di non obbligatorietà non trova applicazione nei casi di esigenze indifferibili, fatte salve comprovate situazioni di obiettivo impedimento da parte dei lavoratori.

Art. 24 - Banca ore

In alternativa a quanto previsto dal precedente art. 23 del presente CCNL è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al suddetto art. 23, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico- produttive o organizzative dell'impresa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento della erogazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni ed ulteriore quota di ore di permesso maturata.

Il lavoratore è tenuto entro 10 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto sindacale al livello Provinciale o Regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi della istituzione di un meccanismo di banca - ore territoriale, come indicato nell'art. 27.

Art. 25 - Durata media dell'orario di lavoro

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato decreto legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.

In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti, nell'ambito di confronto sindacale al livello Provinciale o Regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento

dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 136 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 23.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori e nel caso di presenza di RSA/RSU, con questi ultimi.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali, salvo per le imprese del settore delle attività fotografiche ed affini.

Il regime di flessibilità è incompatibile, per i lavoratori interessati, con contemporanee prestazioni individuali di lavoro straordinario.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute 8 ore di permessi retribuiti aggiuntivi.

Art. 27 - Gestione dei regimi di orario

Le parti, nell'ambito di confronto sindacale al livello Provinciale o Regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, nell'ambito di confronto sindacale al livello Provinciale o Regionale possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti nell'ambito di confronto sindacale al livello Provinciale o Regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento del monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti, nell'ambito di confronto sindacale al livello Provinciale o Regionale potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 28 - Ferie

I lavoratori che hanno un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda hanno diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 180 ore.

Ai lavoratori, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Ai fini della maturazione di cui sopra, la frazione di un mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie, salvo obiettive esigenze tecniche, sarà stabilita di norma nel periodo maggio-ottobre per le prime 3 settimane mentre il godimento dei giorni eccedenti la terza settimana potrà essere effettuato al di fuori di tale periodo; le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

La programmazione del periodo delle ferie collettive dovrà avvenire di norma entro il mese di aprile.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro è considerato dimissionario salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

Titolo VII – Trattamento economico – mutamento delle mansioni

Art. 29 – Salario unico nazionale – Paga base conglobata – Retribuzione di Fatto

Il salario unico nazionale comprensivo dell'eventuale indennità di vacanza contrattuale, dell'indennità di contingenza di cui alla L. 26 febbraio 1986, n. 38, modificata dalla L. 13 luglio 1990, n. 191 e dell'elemento distinto della retribuzione prevista dall'accordo 31 luglio 1992 (paga base tabellare conglobata) collegato ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, sarà come dalla successiva Tabella 1.

Retribuzione di Fatto

Per paga o retribuzione di fatto a tutti gli effetti previsti dal presente Contratto si intende quella costituita dai seguenti elementi;

a) stipendio o salario unico nazionale (paga base tabellare conglobata);
b) eventuali terzi elementi;
c) eventuali scatti di anzianità;
d) eventuali indennità continuative che non abbiano carattere di rimborso spese;
e) eventuali superminimi ed assegni "ad personam".

Agli 8 livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al Titolo V del presente CCNL, corrisponde una retribuzione nazionale conglobata lorda aumentata del 5,00% nel triennio

2025-2028 a far data dal 01/04/2025 nelle misure indicate nelle seguenti tabelle: (i valori sono espressi in €)

TABELLA 1

Livelli	Salario al 01/03/2025	Aumento dal 01/04/2025	Salario dal 01/04/2025	Aumento dal 15/03/2026	Salario dal 15/03/2026	Aumento dal 15/10/2027	Salario dal 15/10/2027	Totale aumenti
Q	€ 2.542,73	48,82	2.591,55	48,82	2.640,37	48,82	2.689,19	146,46
1°	€ 2.533,21	48,62	2.581,83	48,62	2.630,45	48,62	2.679,07	145,87
2°	€ 2.218,11	41,17	2.259,28	41,17	2.300,45	41,17	2.341,62	123,52
3°	€ 2.104,53	38,42	2.142,95	38,42	2.181,37	38,42	2.219,79	115,28
*4°	€ 1.996,64	33,33	2.029,97	33,33	2.063,30	33,33	2.096,63	100,00
5°	€ 1.880,47	27,44	1.907,91	27,44	1.935,35	27,44	1.962,79	82,34
6°	€ 1.628,75	25,48	1.654,23	25,48	1.679,71	25,48	1.705,19	76.46
7°	€ 1.324,56	22,54	1.347,10	22,54	1.369,64	22,54	1.392,18	67,64

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE. L'aumento in questione è diviso in tre tranches come specificato nella precedente Tabella.

Gli aumenti della tabella di cui sopra, sono stati definiti secondo i seguenti valori parametrali convenzionali.

Parametri	Livelli
249	Quadro
248	1° livello
210	2° livello
196	3° livello
170	**4° livello**
140	5° livello
130	6° livello
115	7° livello

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 173 e, per l'orario collegato al turno notturno, per 156. La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione stessa per 26 come meglio specificato al successivo articolo 63.

Art. 30 - Corresponsione della retribuzione e delle indennità – Tabella delle maggiorazioni

La retribuzione sarà corrisposta mensilmente.

La corresponsione della retribuzione e delle indennità spettanti al lavoratore per cessazione del rapporto di lavoro sarà accompagnata da una busta o prospetto equivalente sul quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o

prospetto, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Tabella delle maggiorazioni

Di seguito la sintesi delle diverse voci di maggiorazioni e indennità previste dal presente CCNL.

Articoli	Maggiorazione	Indennità
22;23;24;26;36	✓	
51;66;69		✓

Art. 31 - Passaggio di qualifica

Nel caso di passaggio di qualifica, l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Art. 32 - Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al gruppo professionale a livello retributivo 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 lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, a modificazione dell'articolo 2103 del codice civile che prevede, salvo diversa volontà del lavoratore, all'assegnazione a mansioni superiori in caso di svolgimento delle stesse protratto nel tempo, le Parti concordano che l'assegnazione diviene definitiva se svolgono mansioni nei casi sottoindicati:

- per i livelli dal 1°;2°;3°;4°;5°;6°;7° per un periodo di:
  - **6 mesi continuativi** oppure 8 **mesi non continuativi nell'arco di tre anni**;

Per i periodi di cui sopra, non comporta il passaggio di qualifica nei casi di ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio. (esempio: casi di malattia, maternità, ferie, ecc.)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, 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 ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad 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 CCNL, 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.

Nel duplice intento di valorizzare il potenziale professionale dei lavoratori e di migliorare l'utilizzo delle strutture produttive e la funzionalità degli impianti/uffici, è temporaneamente consentita, nell'ambito di servizi o di aree produttive omogenee, la mobilità e l'intercambiabilità del personale nel rispetto dei livelli professionali individualmente acquisiti, prefigurati nello schema di classificazione unica, e in conformità con quanto disposto dall'art. 13 della legge n. 300/1970, forme più ampie di mobilità potranno, peraltro, essere individuate e concordate tra le parti al secondo livello di contrattazione, anche allo scopo di far fronte a temporanee ed eccezionali esigenze produttive non altrimenti risolvibili. Al lavoratore dovrà essere impartita comunque idonea formazione in materia di salute e sicurezza così come previsto al precedente articolo 15.

Titolo VIII - Apprendistato professionalizzante – mercato del lavoro

Art. 33 - Apprendistato professionalizzante

Premessa

Le parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese del settore un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

La legge n. 203/2024 prevede anche la possibilità di **trasformare l'apprendistato di primo livello** in **professionalizzante** o di **alta formazione** e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

1 - Norme generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative e dalle disposizioni del presente CCNL.

2 - Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi del D.lgs n. 81/2015, per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà

acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1° al 5° livello e per le relative mansioni.

4 - Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5 - Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6 - Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° Gruppo (livelli 3°, 2°, 1°, Quadro)

  durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livelli 4°, 5°)

  durata: 5 anni

Per le seguenti figure professionali del livello 5°, la durata massima è di 3 anni: addetto alla sbobinatura di registrazioni audiovisive con l'interpretazione dei contenuti, correzione bozze, battitura testi.

- 3° Gruppo (livello 6°)

  durata: 4 anni

Per le seguenti figure professionali del livello 6° la durata massima è di 2 anni: addetto alla sbobinatura tecnica di registrazioni audiovisive, correzione bozze, battitura testi.

Impiegati

Per gli impiegati amministrativi di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è di 3 anni.

Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi. Per gli impiegati addetti al centralino la durata massima è di 2 anni.

PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Per le piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è ridotta a 3 anni a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Le parti si danno reciprocamente atto che per gli apprendisti il cui sbocco professionale corrisponda alle qualifiche di cui ai livelli 2°, 1° e Quadro, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 1 anno a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio (diploma di scuola superiore oppure laurea) attinente alle professionalità da conseguire.

6bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi - indipendentemente dalla causa - di durata superiore a 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura

concordata tra le Parti firmatarie del presente CCNL.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7 - Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

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

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1º	60%	60%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	100 %	100%
2º	60%	60%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	100 %	100%
2º (Figure a 3 anni)	60%	60%	80%	80%	90%	90%				
3º	60%	60%	75%	75%	90%	90%	100 %	100 %		
3º (Figure a 2 anni)	60%	80%	85%	95%						
Impiegati amministrativi	60%	60%	80%	80%	90 %	90 %				

8 - Piano formativo individuale (PFI)

Il Piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il Piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale (Allegato 1).

Il Piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor o referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla

contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9 - Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (Allegato 1) o/e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e- learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne - quali ad esempio produttori di macchinari, di software, ecc.; tali forme di accreditamento dovranno essere finalizzate ad includere nel monte ore formativo le ore di formazione da queste erogate.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Formazione in Sicurezza

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'accordo Stato- Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

10 - Tutor o referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor o referente aziendale.

Il tutor o referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il ruolo di tutor o referente aziendale può essere svolto anche dai lavoratori con contratto di collaborazione che abbiano maturato adeguata esperienza nel settore, nonché dai soggetti che abbiano ricevuto la qualifica di "Maestro artigiano" ai sensi vigente normativa.

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo predisposto secondo la vigente normativa.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12 - Malattia ed infortuni

Il trattamento per malattia e infortunio extraprofessionale e infortunio sul lavoro e malattia professionale degli apprendisti è regolamentato in base a quanto previsto per i rispettivi livelli e qualifiche (impiegato, operaio, quadro) di destinazione, per i quali è svolto l'apprendistato stesso.

13 - Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

14 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15 - Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

16 - Conferma in servizio

Al lavoratore che venga confermato in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli

introdotti e disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici dii anzianità.

17 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli artt. 61 e 68 del presente contratto.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Per tutto quanto non disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

Art. 34 - Lavoro Stagionale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Le Parti, in relazione a quanto indicato nel Collegato lavoro 203/2025, fanno propria la nuova **interpretazione autentica** del concetto di "stagionalità" che supera il limite del riferimento alle attività tradizionali legate a cicli stagionali ben definiti. Saranno infatti considerate stagionali anche le attività organizzate per far fronte a intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o per soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

Pertanto, concordano che nei casi di aziende, aderenti al presente CCNL, a causa della particolare natura del proprio lavoro, il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL individuate nei livelli dal 5° al 7° ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e l'eventuale vendita. Le parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. In attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo

svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Art. 35 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti il presente CCNL, 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 ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Periodo di prova

Come previsto dalla Legge di bilancio 2025, nei contratti a tempo determinato la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno per ogni 15 di calendario, con una durata minima pari a due giorni e una durata massima pari a:

- 15 giorni per contratti fino a 6 mesi;
- 30 giorni per contratti di durata fino a un anno.

Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo interminato 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.

Ai sensi del dlgs 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:
   - intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;

- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- 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, purchè 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 sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei 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 e di somministrazione 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. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Contratti a tempo determinato in località turistiche

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali sono assoggettati allo stesso limite di cui alla lettera b) del presente articolo. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Divieto e limiti di apposizione al termine

E' in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge L. n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di 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 il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto

nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'articolo 52, del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a dame comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale nazionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di dodici mesi. Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, anche in forma e-learning, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.

Art. 36 - Lavoro a tempo parziale - Part-time

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;

- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

a) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL

a) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti; a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, la richiesta dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

b) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part- time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

a) I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle malattie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il Servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 37 - Assenze

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. Per la comunicazione e la giustificazione dell'assenza per malattia e infortunio si fa riferimento alle norme del presente CCNL.

In caso di assenza ingiustificata oltre i termini previsti dal presente CCNL, il datore di lavoro può procedere alla comunicazione, via PEC, all'ispettorato del lavoro così come previsto dalle vigenti normative di legge.

Art. 38 - Permessi

Con riferimento e in attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Al lavoratore saranno inoltre concessi brevi permessi non retribuiti per improrogabili giustificate necessità familiari. Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche- organizzative dell'azienda. Per i permessi di cui sopra le ore perdute potranno essere recuperate.

Art. 39 - Servizio militare

In conformità al D.L. 13 settembre 1946, n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio civile sostitutivo, sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. La norma di cui sopra si applica subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo trascorso in servizio è computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 40 - Conservazione del posto in caso di malattia e infortunio

In caso di malattia all'apprendista non in prova ed al lavoratore sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di dodici mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 21 mesi si raggiungerà il limite predetto anche con più malattie.

Le due indicazioni periodiche (12 e 21 mesi) contenute nei due capoversi precedenti, si intendono

a partire dal momento in cui si dovesse verificare l'evento.

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti commi, il lavoratore che sia affetto da patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. potrà usufruire, a condizione che sia richiesto in forma scritta prima della scadenza del periodo di comporto, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi, periodicamente documentata da medici specialisti, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata.

Il periodo di aspettativa dà diritto alla sola conservazione del posto e non dà diritto alla retribuzione, né sarà ritenuto utile ai fini della maturazione per tutti gli istituti contrattuali.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.

Il medico curante acquisisce ed invia all'INPS le informazioni relative alla certificazione di malattia telematicamente attraverso un apposito sistema (SAC/SAR). Dopo l'invio all'INPS il sistema informativo restituisce il numero di protocollo al medico, il quale lo comunica al lavoratore e rilascia, su sua richiesta, una copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia (quest'ultimo è la parte per il datore di lavoro priva della diagnosi).

Tale numero di protocollo deve essere tempestivamente comunicato da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro qualora questi ne faccia richiesta.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare senza ritardo all'azienda l'assenza dovuta all'evento di malattia.

Nei casi in cui non sia stato possibile procedere all'invio telematico della certificazione suddetta ed il medico curante abbia rilasciato in modalità cartacea il certificato e l'attestato al lavoratore, quest'ultimo, entro due giorni dal rilascio, dovrà recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata A/R (è ammessa anche la trasmissione a mezzo posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato medico all'INPS e l'attestato di malattia al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Art. 41- Tutela della maternità e della paternità

Le lavoratrici gestanti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, per l'esecuzione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche senza decurtazione della retribuzione qualora

coincidenti con l'orario di lavoro, ai sensi della normativa vigente. Di tali esami dovrà essere prodotta al datore di lavoro idonea documentazione giustificativa.

Le lavoratrici in stato di gravidanza non potranno essere adibite al trasporto e sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui al D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 e successivi aggiornamenti.

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice non potrà essere adibita ad attività lavorativa per la durata complessiva di cinque mesi di cui due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza e tre mesi dopo il parto. La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro nel periodo intercorrente tra la data presunta del parto come sopra certificata ed il parto effettivo.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro un mese prima la data presunta del parto e durante i quattro mesi successivi ad esso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ove previsto, attestino che ciò non arrechi alcun danno alla gestante ed al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del periodo di astensione la lavoratrice dovrà consegnare all'ente datore di lavoro il certificato medico contenente la data presunta del parto. Entro 30 giorni dopo il parto la lavoratrice madre dovrà consegnare il certificato di nascita.

Trattamento economico

Per tutto il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice percepirà l'indennità giornaliera a carico dell'Istituto previdenziale. Il congedo di maternità è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Per il medesimo periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall'datore di lavoro la 13ª mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all'art. 29. Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dal datore di lavoro una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto, la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro salvo il caso di sospensione dell'attività dell'ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti. Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 56 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 61. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Congedo parentale

Per ogni bambino, entro i suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a undici mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Salvo i casi di oggettiva e comprovata impossibilità, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso minimo di sette giorni lavorativi.

Il congedo parentale si applica anche al caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in ore, giornate o mesi) con un limite minimo di almeno 6 ore.

Trattamento economico

Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale dalla legislazione vigente.

Figli con disabilità grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con età inferiore ai dodici anni di vita, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi di legge, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore previsti dall'art. 33 comma 2 della L. 5 febbraio 1992 n. 104, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo risposo di un'ora. I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

Malattia del figlio

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro senza retribuzione ma con computo dell'assenza nell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli dodici anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite.

Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme in vigore in materia.

Art. 42 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 43 - Disciplina del lavoro

Per infrazioni disciplinari l'impresa potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- multa sino a tre ore di lavoro normale;
- sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Nelle sottoelencate mancanze, al lavoratore potranno essere inflitti:

- il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza;
- la multa nei casi di recidiva;
- la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso le mancanze, tuttavia, rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere direttamente inflitta la multa o la sospensione quando il lavoratore:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 37 ultimo capoverso, salvo il caso di impedimento giustificato;

b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o di evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

e) sia trovato addormentato;

f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;

g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;

h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;

i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della impresa, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;

j) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno all'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

1) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento senza autorizzazione dell'impresa

di oggetti per proprio uso o per conto terzi, nei casi non previsti dal precedente punto i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sull'indennità, e fino alla concorrenza dell'indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

2) introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della impresa, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

3) recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

4) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

5) prestare la propria opera presso aziende che svolgono attività similari a quella presso la quale è occupato, o comunque esercitare attività in concorrenza diretta con la medesima;

6) insubordinazione grave ai superiori;

7) furto;

8) danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

9) risse nell'azienda;

10) reati di cui al punto 4 commessi nell'ambito aziendale;

11) trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o di riproduzione degli stessi;

12) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito, salvo che la giustificazione dell'assenza non sia potuta pervenire all'azienda in tempo utile a causa di comprovati motivi di forza maggiore.

Art. 44 - Rapporti in azienda

I rapporti in azienda ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati al rispetto integrale degli artt. 2043 - 2104 - 2105 - 2106 del codice civile.

Art. 45 - Molestie sessuali

Le parti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta all'Ente Bilaterale - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi e di individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 46 - Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 47 - Cessazione, trapasso o trasformazione di azienda

Nel caso di licenziamento per cessazione, trapasso, trasformazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 61 sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso o nella trasformazione di azienda, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Titolo IX – Trattamento fine rapporto – commissione di certificazione. Fondo sanitario

Art. 48 - Trattamento fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 49 – Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

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 ed 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 ed 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.

Art. 50 - Telelavoro – Lavoro Agile

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss. l. 81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

Definizione di Lavoro Agile

1. 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 CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. 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 ed 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 ed 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 CCNL

1) 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.
2) 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.

3) 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 CCNL, 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 CCNL.

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

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, 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 CCNL 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 deve 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

E' 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 ad 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 CCNL

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 ad 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 meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via e-mail al lavoratore agile copia del presente CCNL, 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 ad 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 ad 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 ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;

b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

1. 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.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.
3. 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 ad un buono parto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. 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.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato 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.

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 ad 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

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

Lavoro a distanza (Telelavoro)

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

a) Durata;

b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;

c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;

d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;

e) Orario di lavoro

f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza

g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa

h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione – presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso,

all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente CCNL

Controlli a distanza nel telelavoro

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo telelavoratore, 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 ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 51 - Trasferte

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto, nonché il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Inoltre, al lavoratore comandato in trasferta viene riconosciuto un importo giornaliero, secondo la tabella ACI aggiornata, per un massimo di 10 giornate lavorative al mese, a titolo di rimborso spese non documentate. Ai soli fini del comma precedente, per trasferta si intende il comando di un lavoratore a recarsi ad una destinazione ubicata ad una distanza superiore a 50 km dalla sede aziendale e comunque fuori dal territorio comunale.

Art. 52 - Fondo sanità 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 ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed 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 CCNL 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. 51 del presente CCNL.

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 CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 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 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore 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 Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it, o al sito www.fondounihelse.it.

Quota di Versamento Mensile - UNA TANTUM

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 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

La quota Una Tantum è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti.** 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 e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota Una Tantum e quella dei relativi dipendenti neoassunti. 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 a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

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 ed 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 CCNL.

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

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 di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalita' di Versamento

Il versamento al Fondo Unihelse avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario - 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 seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/fondo sanitario aziende, oppure sul sito fondounihelse.it/fondo sanitario aziende.

Art. 53 - Previdenza complementare – MBA Mutua UNIMPRESA

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

L'obbligo posto a carico del datore di lavoro sussisterà per la durata dell'adesione del lavoratore ai Fondo MBA MUTUA. Il lavoratore potrà versare al singolo Fondo ulteriori quote individuali, anche derivanti da quanto maturato a titolo di quota variabile in virtù di contrattazione di livello.

Tutte le informazioni ulteriori sono disponibili, oltre che direttamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, anche dai siti: www.unimpresa.it, www.confail.net, e dal sito: www.mbamutua.org

Art. 54 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamenti di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro; pertanto, non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso.

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

Ferma tale inscindibilità, le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate "ad personam".

Gli eventuali trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello territoriale saranno oggetto di verifica a livello regionale o dalla UE.

Art. 55 - Norme complementari

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 56 - Aumenti periodici di anzianità

Agli operai per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi
1° e 2°	€ 16,09
3°	€ 15,29
4°	€ 14,48
5°	€ 13,67
6°	€ 13,13
7°	€ 12,05

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

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

Tuttavia, per gli operai che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 20, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente a livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello. Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di

anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 5 scatti biennali. Pertanto, il lavoratore nel biennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità – CFA –, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come, ad esempio, whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

in fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

Art. 57 - Riposi e festività

Il riposo settimanale coincide, di norma, con la domenica. Quando, nei casi consentiti, il lavoratore lavori di domenica, oltre alle percentuali maggiorative previste, ha diritto al corrispondente riposo compensativo in altro giorno settimanale da concordare e, comunque, non assimilabile alle ferie.

a) festività nazionali:
   - 25 aprile;
   - 1° maggio;
   - 2 giugno (festa della Repubblica) ;

b) altre festività:
   - Capodanno;
   - Epifania;

- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della Beata Maria Vergine) ;
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale) ;
- 26 dicembre (S. Stefano) ;
- ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa.

Localmente o aziendalmente potrà essere concordato lo spostamento ad altro giorno della settimana del godimento delle festività relative al 26 dicembre ed al Santo Patrono.

a) i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore e 40 minuti per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977.

b) Le festività che cadono di domenica o nel giorno di riposo compensativo saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

c) Il pagamento delle festività è dovuto anche in assenza del lavoratore, purché la ragione rientri nei seguenti motivi:

   - infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
   - sospensione dal lavoro per riposo compensativo o coincidenza con altre festività;
   - sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta indipendentemente dalla volontà del lavoratore, salvi, per quanto concerne le festività di cui al punto b), i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane.

Nel caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà il trattamento degli Istituti mutualistici ed infortunistici, ove corrisposto, fino a raggiungere la retribuzione che per detta festività l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

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. 58 - Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione è oraria e si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173. In caso di orario settimanale di 36 ore la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26.

Art. 59 -Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella

misura di una mensilità globale di fatto (comunque non inferiore a 173 ore di retribuzione).

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, ad integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 60 -Trattamento economico per malattie ed infortuni

a) Infortuni e malattie extraprofessionali

Al lavoratore, assente per malattia dal 4° al 180° giorno, verrà corrisposta una integrazione, in forza delle disposizioni legislative, fino al raggiungimento della paga globale di fatto. Se la malattia o l'infortunio hanno una durata certificata superiore ai 6 giorni, il trattamento economico di cui al 1° comma decorre dal 1° giorno.

Le aziende provvederanno ad anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici, come previsto dalle vigenti norme di legge.

In presenza di malattie di particolare gravità, tenuto conto delle esigenze aziendali, il lavoratore potrà richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita pari a 4 mesi.

Tale richiesta dovrà essere presentata al datore di lavoro almeno 2 settimane prima della scadenza del precedente periodo di aspettativa non retribuita.

b) Infortuni sul lavoro e malattie professionali

- Al lavoratore spetta la conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale l'INAIL corrisponde l'indennità di invalidità temporanea.
- Gli spetta altresì l'integrazione - a partire dal 1° giorno - fino a raggiungere la paga globale di fatto.
- Su richiesta del dipendente, il datore di lavoro potrà anticipare ai singoli periodi di paga anche il trattamento economico dovuto dagli Istituti mutualistici.

Conseguentemente le aziende provvederanno a farsi rilasciare dai lavoratori apposita delega, d'accordo con gli Enti assicurativi.

- In caso di malattia del lavoratore durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di far accertare la malattia stessa ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dall'INPS.

Art. 61 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 43, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con il seguente preavviso:

Livelli	Durata preavviso	
1° e 2°	50	giorni lavorativi
3°	40	giorni lavorativi
4°	30	giorni lavorativi
5°	25	giorni lavorativi
6°	20	giorni lavorativi
7°	20	giorni lavorativi

Il preavviso di regola deve essere dato per iscritto l'ultimo giorno della settimana lavorativa ed avere decorrenza dal primo giorno della successiva.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendo la retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

L'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

§§

Titolo XI – Sezione Impiegati

Art. 62 - Riposi settimanali e giorni festivi

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche e i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, i seguenti:

a) festività nazionali:

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno (festa della Repubblica) ;

b) altre festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione della Beata Maria Vergine) ;

- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale) ;
- 26 dicembre (S. Stefano) ;
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma 29 giugno SS. Pietro e Paolo). Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con altra festività retribuita.

In dette festività, quando non vi sia prestazione di lavoro, si intende che il pagamento della festività stessa è compreso nella retribuzione mensile percepita dall'impiegato e non si farà, quindi, luogo ad alcuna variazione del normale trattamento. Nel caso di prestazione di lavoro spetterà all'impiegato il pagamento delle ore lavorative effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano di domenica, sarà dovuto, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione stessa.

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, vengono riconosciute 4 giornate di riposo con decorrenza della retribuzione.

Per quanto riguarda le festività la cui celebrazione è spostata alla domenica, l'impiegato beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

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. 63 - Determinazione della retribuzione oraria e giornaliera

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà la retribuzione mensile per 173 e, per l'orario collegato al turno notturno, per 156.

La quota giornaliera della retribuzione mensile normale e di fatto, agli effetti contrattualmente previsti, si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 26.

Art. 64 - Tredicesima mensilità - Gratifica natalizia

La tredicesima mensilità, il cui pagamento avverrà di norma nel mese di dicembre è stabilita nella misura di una mensilità globale di fatto.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 65 - Aumenti periodici di anzianità

Agli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livelli	Importi
Quadro	€ 17,99
1°	€ 17,99
2°	€ 16,09
3°	€ 15,29
4°	€ 14,48
5°	€ 13,67
6°	€ 13,13
7°	€ 12,05

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

Tuttavia, per gli impiegati che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati ai sensi dell'art. 20, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello di acquisizione e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Passaggi da operaio a impiegato

In caso di passaggio da operaio a impiegato verranno rivalutati gli scatti maturati come operaio - secondo la disciplina prevista dal presente articolo - al valore valevole per il livello di acquisizione, con diritto alla maturazione di ulteriori scatti nei limiti di un importo massimo, riferito al nuovo livello, corrispondente a 5 scatti.

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di

avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 10 scatti triennali. Pertanto, il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità – CFA –, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come, ad esempio, whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

in fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

Art. 66 - Indennità di maneggio denaro - Cauzione

L'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro, per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione base del livello di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 67 - Malattia e infortunio

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi;

2) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della intera retribuzione per 6 mesi e della metà di essa per altri 4 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Agli effetti del trattamento sopra fissato è considerata malattia anche la infermità derivante da infortuni non sul lavoro, purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi, imputabili al dipendente stesso.

In caso di prolungamento dell'assenza al di là del limite massimo stabilito nei precedenti capoversi, il datore di lavoro potrà effettuare ed il lavoratore chiedere, la risoluzione del rapporto conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto di anzianità maturata ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore assente per malattia professionale o infortunio saranno conservati il posto di lavoro e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro, ovvero quando cessa da parte dell'Istituto assicuratore l'erogazione dell'indennità temporanea economica secondo la legge in vigore.

Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.

Il medico curante acquisisce ed invia all'INPS le informazioni relative alla certificazione di malattia telematicamente attraverso un apposito sistema (SAC/SAR). Dopo l'invio all'INPS il sistema informativo restituisce il numero di protocollo al medico, il quale lo comunica al lavoratore e rilascia, su sua richiesta, una copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia (quest'ultimo è la parte per il datore di lavoro priva della diagnosi).

Tale numero di protocollo deve essere tempestivamente comunicato da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro qualora questi ne faccia richiesta.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare senza ritardo all'azienda l'assenza dovuta all'evento di malattia.

Nei casi in cui non sia stato possibile procedere all'invio telematico della certificazione suddetta ed il medico curante abbia rilasciato in modalità cartacea il certificato e l'attestato al lavoratore, quest'ultimo, entro due giorni dal rilascio, dovrà recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata A/R (è ammessa anche la trasmissione a mezzo posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato medico all'INPS e l'attestato di malattia al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore ammalato o infortunato non può essere considerato in ferie, né in preavviso, né in periodo di congedo matrimoniale, durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il t.f.r., ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto concerne i controlli, valgono le leggi in vigore.

Art. 68 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 43, o le sue dimissioni, dovranno avere luogo con un preavviso di:

A) Per gli impiegati fino a 5 anni di servizio:

1) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli Quadro e 1°;

2) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;

3) 1 mese per gli impiegati dei livelli 4°, 5°, 6° e 7°.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni:

1) 3 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli Quadro e 1°;

2) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;

3) 1 mese e 15 gg per gli impiegati dei livelli 4°, 5°, 6° e 7°.

C) Per gli impiegati oltre i 10 anni di servizio:

1) 4 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli Quadro e 1°;

2) 2 mesi e 15 gg per gli impiegati dei livelli 2° e 3°;

3) 2 mesi per gli impiegati dei livelli 4°, 5°, 6° e 7°.

I termini di disdetta decorrono dal 1° al 15° di ciascun mese.

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

La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Art. 69 - Norme particolari per i Quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica di Quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con qualifica di Quadro viene riconosciuta, anche 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 ad assicurare il personale con la qualifica di Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei Quadri ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al Quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di Quadro, che non sia determinato da ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, (esempio: casi di malattia, maternità, ferie, ed altro) l'attribuzione della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

Al personale con qualifica di Quadro è prevista una indennità di funzione di euro 52,85 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario o supplementare, si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al Quadro a livello aziendale.

Art. 70– 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, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. 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 CCNL, 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 CCNL 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 di UNIMPRESA sentite le O.S. Firmatarie.

Roma, 01 Aprile 2025

UNIMPRESA

UNIAP

ASSIDAL

CONF.A.I.

CIU

§§§

2° gruppo

Competenze generali	Competenze specifiche amministrative commerciali	Competenze specifiche tecniche	Competenze specifiche operative
Conoscenza della sicurezza generale	Contabilità aziendale	Conoscenza funzionamento impianti e/o reti terminologia specifica	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica
Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione	Principi di marketing	Conoscenza caratteristiche dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione	Conoscenza caratteristiche dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione
Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa	Processo di budget	Principi di informatica generale	Principi di informatica generale
Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro	Rapporto clienti/fornitori	Principi di informatica specifica	Principi di informatica specifica
	Principi di informatica generale	Controlli strumentali	Controlli strumentali
	Principi di informatica specifica	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine
		Gestione delle anomalie	Gestione delle anomalie
		Utilizzo impianti/ macchine ausiliarie	Utilizzo impianti/ macchine ausiliarie
Comune a tutte le figure del gruppo	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili relativi a tutte le figure impiegatizie ad eccezione di quelle tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi a tutte le figure impiegatizie tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi alle figure operaie

3° gruppo

Competenze generali	Competenze specifiche amministrative commerciali	Competenze specifiche tecniche	Competenze specifiche operative
Conoscenza della sicurezza generale	Tecniche e modalità di archiviazione/ reperimento documenti	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica	Conoscenza funzionamento impianti e terminologia specifica
Conoscenza della sicurezza specifica di lavorazione	Nozioni di contabilità	Conoscenza dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione	Conoscenza dei materiali utilizzati nell'ambito della lavorazione
Conoscenza dei dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente Conoscenza del contesto di riferimento dell'impresa	Tecniche e modalità di fatturazione	Principi di informatica generale	Principi di informatica generale
Conoscenza del processo produttivo e dei principali prodotti usati Conoscenza degli elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro	Principi di informatica generale	Principi di informatica specifica	Principi di informatica specifica
	Principi di informatica specifica	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine	Avviamento, utilizzo, fermata impianti/ macchine
		Utilizzo macchinari e/o attrezzature di lavoro	Utilizzo macchinari e/o attrezzature di lavoro
Comune a tutte le figure del gruppo	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili relativi a tutte le figure impiegatizie ad eccezione di quelle tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi a tutte le figure impiegatizie tecniche	Fanno riferimento a questa colonna tutti i profili professionali relativi alle figure operaie

Roma, 01 Aprile 2025

UNIMPRESA **UNIAP** **ASSIDAL**

CONF.A.I.L. **CIU**