

ACCORDO DI RINNOVO CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI E RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED A MANSIONI SPECIFICHE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

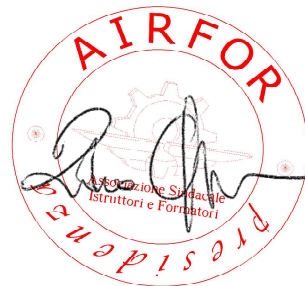
[validità prorogata dal 20 Novembre 2025 al 19 Novembre 2028]

Il giorno 25 Settembre 2025 si sono incontrate presso l'Ufficio di Presidenza di AIRFOR sito in ROMA Via Galla Placidia n.15 le Associazioni e/o Parti :

> PARTE SINDACALE - DATORIALE

AIRFOR - Associazione Sindacale Istruttori e Formatori

Rappresentata dal Presidente Ing. Gianfranco Zaino



> PARTE SINDACALE - LAVORATORI

UNIL - Unione Nazionale dei Lavoratori

Rappresentata dal Presidente Dott.ssa Francesca Capone



Le Parti, dopo ampio confronto, hanno inteso di rinnovare per un ulteriore triennio, dal 20 novembre 2025 fino al 19 novembre 2028, il Contratto stilato inizialmente il 20 novembre 2019 e con scadenza al 19 novembre 2022 poi rinnovato con scadenza al 19 novembre 2025.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI E RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ED A MANSIONI SPECIFICHE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Per brevità il presente CCNL potrà essere anche denominato nelle future comunicazioni e nel seguito del testo come "CCNL Addetti e Responsabili sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro" e/o "Contratto".

PREMESSE E FINALITA' DEL CCNL

Le Parti intendono instaurare con il presente rinnovo del Contratto un aggiornamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Il Contratto agisce nei fini dettati dalla Comunità Europea finalizzata all'ottimizzazione dei rapporti individuali e collettivi di lavoro e di tutela dei processi lavorativi. Il presente rinnovo CCNL intende definire le condizioni contrattuali inerenti alle peculiarità in cui operano gli Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ed a Mansioni Specifiche sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro in tutte le tipologie di Società, Imprese ed Enti. I settori di maggiore rilevanza considerati in tale ambito sono individuati nel particolare nei seguenti : Edilizia, Industria, Artigianato, Commercio, Trasporti, Credito, Sanità, Agricoltura, Ambiente, Arti e Professioni. La trattazione si articolerà , oltre all'ambito generale, con particolare riferimento alla materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro, al fine di promuovere e potenziare le opportunità d'impiego in grado di soddisfare sia le esigenze dei lavoratori che delle Aziende. Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano un'adequata flessibilità nell'impiego dei

lavoratori, promuovendo una moderna regolamentazione di un settore estremamente delicato che è rappresentato dalle aziende che utilizzano al loro interno figure incaricate quali Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione ed a Mansioni Specifiche sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.lgs.81/08 e s.m.i. Da quanto sopra, quindi, i principali soggetti interessati dal presente CCNL sono quei lavoratori attivi in ruoli e mansioni aziendali di rilevanza in materia di Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, obbligati anche ad eventuali specifici iter formativi per assumere il ruolo e/o mansione, definiti e normati specificamente dal D.lgs.81/08 e s.m.i, nonché nei vari Accordi Stato-Regioni inerenti tale materia (fra i quali quelli del 21/12/2011 - 22/02/2012 - 07/07/2016) e dagli Accordi Interministeriali (fra i quali quello dl 06/03/2013) e DM 388/03 (pronto soccorso aziendale) e DM 10/03/98 e s.m.i. (sicurezza antincendio). Il rinnovo del presente CCNL avviene anche nell'ambito di promulgazione del nuovo Accordo Stato-Regioni in materia di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro approvato in data 17/04/2025.

I soggetti individuati nel presente CCL, in via puramente indicativa e non esaustiva, sono i seguenti :

- Facente funzione di Datore di Lavoro con inquadramento subordinato;
- HSE Manager (*Health, Safety, Environment*) ;
- RSPP (*Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*) ;
- ASPP (*Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione*) ;
- CSP e CSE (*Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione ed Esecuzione dei Lavori*) ;
- Formatori nel Campo della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ;
- Preposti atto alla supervisione delle attività in cantieri edili e in aziende per la Sicurezza ;
- Addetti al Pronto Soccorso aziendale ;
- Addetti Antincendio e per la Gestione delle Emergenze ;
- Addetti PIMUS (*Montaggio, Uso e Smontaggio Ponteggi*) ;
- Addetti ai Lavori in Quota ;
- Addetti ai Lavori Stradali ;
- Addetti ai Lavori in Atmosfere e Luoghi a maggior rischio (chimico, biologico, radiazioni) ;
- Addetti ai Lavori in spazi confinati e ambienti sospetti di inquinamento ;
- Addetti all'utilizzo di Macchine, Dispositivi e Attrezzature (*Piattaforme di Lavoro elevabili, Carrelli elevatori, Gru, Escavatori, Carroponti, Trattori, Macchine operatrici e attrezzature da lavoro in genere*).

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del modello di assetti contrattuali su due livelli, adottato con riferimento all'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali, attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso necessario allo sviluppo. Con le premesse di cui sopra, le Parti ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, ai vari livelli, che sia ispirato ai principi della sussidiarietà e della solidarietà. Le Parti rilevano che il settore di interesse è caratterizzato da una diffusa presenza di aziende di piccola, media e grande dimensione. Conseguentemente, il Contratto Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso, quindi, rappresenta, lo strumento unitario capace di fornire alle Parti Sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie. Sotto questo profilo manifestano il comune interesse a sviluppare corrette relazioni sindacali e contrattuali, consapevoli dell'importanza del ruolo svolto dagli operatori di tali attività nell'economia del Paese in un mercato della sicurezza, della qualità e dell'ambiente reso ancora più complesso dalla difficile congiuntura economica, quali consulenti indispensabili delle aziende per loro caratteristiche funzionali e professionali. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle aziende, mediante l'innovazione e la qualità, in grado

di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà. Le Parti hanno inteso con questo Contratto, in forza del principio di sussidiarietà, dare importanti spazi effettivi a nuove linee di Contrattazione Collettiva di Secondo livello, con particolare riferimento agli elementi variabili del trattamento economico, al fine di ottenere uno strumento più flessibile, agile e rispondente ai reali bisogni del comparto. Si preserva comunque la funzione sussidiaria della contrattazione a livello nazionale. Le Parti hanno altresì inteso di stabilire contestualmente alla stesura del presente CCNL l'operatività diretta in esso dell' OPIFOR - Organismo Paritetico Intersettoriale per la Formazione - e delle sue articolazioni territoriali, come regolatore di argomentazioni specifiche in materia di formazione sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro. Inoltre l'OPIFOR avrà il compito di formare fra le Parti la Commissione Bilaterale Generale, Funzionale e di Garanzia (Nazionali e/o Territoriali). Con la presente "Premessa" le Parti intendono affermare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire la copertura assicurativa e previdenziale dei lavoratori mediante contribuzione mista. Espressione della sensibilità con la quale le Parti hanno colto la portata innovativa e propulsiva della nuova dimensione europea in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è anche l'attenzione mostrata verso la formazione continua quale strumento fondamentale di valorizzazione professionale delle persone e il suo ruolo strategico in uno scenario non più vincolato solo e unicamente a logiche di competizione "territoriale".

TITOLO 1

Il CCNL "Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione ed a Mansioni Specifiche sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro"

Art. 1 - Elementi regolatori generali - Il presente CCNL disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere dalle Aziende/Imprese/Enti del settore Edilizia, Industria, Artigianato, Commercio, Trasporti, Credito, Sanità, Agricoltura, Ambiente, Arti e Professioni, rientranti nell'ambito di applicazione previsto all'art. 155 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente. Il presente Contratto disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quale l'Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego così come previsti dalla disciplina dell'apposito Accordo; quelli propedeutici all'assunzione quali lo Stage e i Praticantati, così come richiamati dal presente Contratto. Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa un'applicazione parziale, salvo che per le eventuali deroghe consentite alla Contrattazione di Secondo livello. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche complessivamente più favorevoli già praticate al Lavoratore che era in forza prima della stipula o applicazione del presente CCNL. Si intendono, da ultimo, integralmente richiamati nel CCNL sottoscritto tutti quei provvedimenti che prevedono modifiche alla normativa previgente richiamata e richiedono altresì un recepimento da parte della CCNL, senza la necessità di sottoscrivere verbali integrativi al CCNL, con l'intesa che tali provvedimenti legislativi e normativi trovano immediata applicazione nel CCNL sottoscritto.

Art. 2 - Elementi regolatori specifici - Per gli eventuali elementi non presenti nel CCNL valgono le Leggi e normative applicabili agli specifici settori.

TITOLO 2

DIRITTI SINDACALI

Art. 3 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La RSA svolge le attività negoziali per le materie d'interesse dei Lavoratori dipendenti dall'Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari. Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata. Il Referendum dovrà svolgersi nel rispetto delle previsioni dell'Accordo Interconfederale sottoscritto tra le Parti.

Art. 4 - Assemblea dei Lavoratori - I Lavoratori delle Società con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il proseguo dell'attività, saranno comunicati con preavviso di almeno tre giorni lavorativi. Nelle Società non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 della L. n. 300/1970, ma con oltre 5 (cinque) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi. In entrambi i casi, il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale dovrà essere esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio.

Art. 5 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori - Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "*Statuto dei Lavoratori*". La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello. Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti. Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura "Organizzazioni Sindacali" o "Sindacati che hanno sottoscritto il presente CCNL", deve intendersi compresa anche l'estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 3.

Art. 6 - R.L.S.T (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale) - Per la risoluzione di particolari richieste inerenti l'individuazione del RLST si farà riferimento a quanto previsto dall'OPIFOR - Organismo Paritetico Intersettoriale per la Formazione.

Art. 7 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Società non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 19 L. n. 300/1970, cioè che hanno fino a 15 dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di Secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "R.S.T.", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL. Alla RST o RSA competono le seguenti materie:

- a) diritti di informazione e di affissione;
- b) diritto di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda;
- c) diritto di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali Aziendali di secondo livello.
- d) di accesso ai locali Aziendali con preavviso di almeno tre giorni lavorativi

- e) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all'Apprendistato;
- f) l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- g) la titolarità della Contrattazione:

Art. 8 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nelle Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori può essere costituita a iniziativa delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale", in sigla "R.S.A.", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori e dall'Accordo Interconfederale.

Art. 9 - Trattenuta Sindacale - L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili. La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione dell'Azienda. L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare. L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce. Normalmente, il versamento dovrà essere effettuato trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 (sei) mesi.

TITOLO 3 **SISTEMA DELLA CONTRATTAZIONE**

Art. 10 - Contrattazione Collettiva Nazionale - Alla contrattazione collettiva nazionale o di I livello sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti, delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti, nonché le seguenti materie: costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione ; costituzione e funzionamento delle Commissioni Paritetiche e per le Pari Opportunità.. La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto di impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro. Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 11 - Il Sistema della Contrattazione - Le Parti definiscono di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creazione di nuova occupazione e di crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, con l'obiettivo d'incrementare, in modo compatibile, le retribuzioni. La Contrattazione si svolge su n.2 livelli: 1° livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche detto solo CCNL; 2° livello: Contratto Integrativo Aziendale, anche detto solo Contratto Collettivo di Secondo Livello o Contratto Aziendale di Secondo Livello o Contratto di Secondo (2°) Livello.

Art. 12 - Contrattazione Collettiva di 2° Livello - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati e del lavoro,

le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, auspicano lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile. Per questo, la previsione collettiva nazionale ha carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, sarà da quest'ultima sostituita nelle singole disposizioni da essa definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la Contrattazione, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di obiettiva e provata difficoltà, possa eccezionalmente e temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione Collettiva sostituita. Però, in tali casi, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente e programmati in tempi definiti.

Art. 13 - Ambiti della Contrattazione di 2° Livello - La contrattazione collettiva decentrata -o di II livello- si esercita a livello Regionale e/o Territoriale e/o Aziendale, sulle materie e sugli istituti demandati dal presente CCNL e/o dalla legge. Nella contrattazione di 2° livello, le Parti possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti: modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; orario e organizzazione del lavoro; innovazione dei modelli organizzativi o dei processi al fine di favorire sistemi partecipativi tesi all'incremento della qualità e produttività del lavoro, l'emersione, la stabilizzazione e incremento dell'occupazione; la gestione di crisi settoriali o di filiera. La Contrattazione di 2° livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo. La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro, o particolari indennità strettamente giustificate da tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali. Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (Datore, Lavoratori o RSA/RST), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione istituita presso l'OPIFOR - Organismo Paritetico Intersettoriale per la Formazione - fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione: 1) degli aumenti retributivi previsti dal CCNL; 2) delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello. La Contrattazione di secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico e la loro approvazione mediante referendum. In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'OPIFOR - Organismo Paritetico Intersettoriale per la Formazione. A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti. Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione della richiesta di rinnovo e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia

disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, gli Accordi di secondo livello (scaduti) decadranno e non saranno più applicati. Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 14 - Esame ricorrente - A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni operative future e al raggiungimento d'intese aziendali.

TITOLO 4 **MODALITA' DI COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE**

Art. 15 - Modalità di Comunicazione e Informazione.

A. Di comparto territoriale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano più di:

- a) 15 (dieci) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 25 (venti) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 50 (quaranta) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

Annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Società che occupano almeno 10 (dieci) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti: l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica; la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del

ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato. Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 16 - Commissioni Paritetiche Settoriali - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione per mezzo dell'OPIFOR - Organismo Paritetico Intersectoriale per la Formazione. Saranno altresì presi in esame: i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività; le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopradetti processi sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale; lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a: gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale; lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa; la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore; l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie; la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto; la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

TITOLO 5

DECORRENZA E DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

Art. 17 - Durata e decorrenza - Il presente rinnovo CCNL decorre dal 20 Novembre 2025 e resta in vigore per tre anni fino al 19 Novembre 2028, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa (art. 142). Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata A.R. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia ad personam fino alla decorrenza del CCNL rinnovato. La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 18 - Clausole di Raffreddamento - Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Art. 19 - Indennità di Vacanza Contrattuale - L'Osservatorio costituito presso la Commissione Bilaterale dell'OPIFOR determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono. Dal primo giorno del mese di decorrenza della

Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita, normalmente tramite erogazione di Una Tantum, la compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale. Inoltre, le Parti in attuazione dell'Accordo Quadro sugli assetti dei livelli della Contrattazione, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO 6

UTILIZZO E DIFFUSIONE DEL CONTRATTO

Art. 20 - Utilizzo - Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale anche sui propri siti web, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendendo anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione istituita presso l'OPIFOR - Organismo Paritetico Intersettoriale per la Formazione. Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Art. 21 - Distribuzione a Enti - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 22 - Distribuzione a Lavoratori - Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente a ogni Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL di interesse.

TITOLO 7

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Art. 23 - Le definizioni stabilite nel presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applicano il presente CCNL. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO 8

DEFINIZIONI CONTRATTUALI

Art. 24 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato :

"Trattamento complessivo" - E' costituito da tutte le somme e i valori in genere dovuti al Lavoratore quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende: la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (RTMCM), gli Aumenti periodici di anzianità (APA), le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (lavoro notturno, festivo, ecc.), le indennità correlate alla mansione, i benefici previsti dalla Contrattazione di secondo livello e le prestazioni

contrattualmente dovute per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, per garanzie Assicurative e per eventuali somministrazioni (buoni mensa, pacchi dono, ecc.) ; "Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile" o "RTMCM" - Essa comprende in un'unica voce lorda: la Componente Parametrica, l'ex Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.; l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, l'Indennità Contrattuale e l'Indennità Sostitutiva di Mensa. In caso di Tempo Parziale, la Retribuzione Minima Contrattuale Mensile dovrà essere rapportata all'Indice di Prestazione. "Retribuzione Individuale Mensile" o "RIM"- S'intende la quota di retribuzione lorda mensile spettante al Lavoratore costituita dai seguenti elementi, eventualmente parametrati all'Indice di Prestazione : Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (artt. 167e 168); Aumenti periodici d'anzianità (art. 170); Superminimi "ad personam"; ogni altro elemento retributivo derivante dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che sia stato previsto utile per le retribuzioni differite ed il TFR. "Retribuzione Individuale Oraria" o "RIO" - Si ottiene dividendo la "RIM" per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a 173. "Retribuzione Individuale Giornaliera" o "RIG" - Si ottiene dividendo la "RIM" per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a 26. "Retribuzione Media Globale Giornaliera" o "RMGG" - E' la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a 1/26° (per gli Impiegati) o 1/30° (per gli Operai) dell'imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che la stessa non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili. "Retribuzione Individuale di Fatto" o "RIF"- S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla RIM, delle seguenti: indennità correlate alla mansione (ad esempio: indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.); retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, notturno ecc.); eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario); integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato; premi (ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.); indennità sostitutive (ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, di trasporto, ecc.). "Divisori Convenzionali"- Orario: 173, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall'orario settimanale concordato (massimo 45 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità (con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195). Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità inferiore. Giornaliero: 26. "Rimborso spese" - S'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell'Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal comune della sede abituale di lavoro, il rimborso spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall'indennità di trasferta. Per sola documentazione contabile, può essere riconosciuto unitamente alla retribuzione, ma non è soggetto a contribuzione previdenziale e a prelievo fiscale.

TITOLO 9

ELEMENTI DI INCERTEZZA DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - Alle Aziende che applicano il presente CCNL è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità previsti. Le Parti convengono che, a fronte di temporanea ed oggettive difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che comportino esuberi occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si

dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà o anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi o integrativi ai soli strumenti di Legge.

TITOLO 10

LA COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 26 - Normale rapporto di lavoro - In assenza di altro accordo scritto, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato. Ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, l'Azienda usufruirà degli sgravi contributivi previsti.

Art. 27 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali: Tempo parziale - Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto; Tempo determinato - È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall'attuale art. 37 e seguenti del CCNL, e dalle disposizioni legali di cui al D.Lgs. n. 81/2015. La normativa in materia pone dei limiti aziendali nel rapporto tra assunti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua reiterazione. E' vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto; Contratti di solidarietà espansiva - Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e le nuove assunzioni; Contratti di solidarietà difensiva - Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e la riduzione dei licenziamenti; Telelavoro - Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione anziché essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad "economia", cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto; Lavoro Intermittente - Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda per periodi predeterminati, la quale ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o "intermittente", a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL e si può stipulare, in ogni caso, per certe classi di età. Ai fini della prova, deve risultare da atto scritto; Somministrazione di lavoro - Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

TITOLO 11

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 28 - Tempo Parziale: definizione - Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto o praticato presso l'Azienda. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle

esigenze delle Società e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo: orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi; verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati; "over 63": quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con il Datore, da un lavoratore che ha oltre 63 anni (cfr. art. 1, comma 284, L. 208/2015).

Art. 29 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (Datore e Lavoratore) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi: il periodo di prova per i nuovi assunti; la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti; il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta; l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati; l'accettazione delle Clausole Elastiche e Flessibili, di cui all'articolo 32, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori, purchè essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione. Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità della Commissione Bilaterale dell'OPIFOR.

Art. 30 - Tempo Parziale: trattamento economico e normativo - Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo

Art. 31 - Tempo Parziale: lavoro supplementare - Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso la Società.

Art. 32 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili - Nel presente CCNL si intendono Clausole Elastiche quelle che danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e Clausole Flessibili quelle che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, permettono di variare in aumento la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario. Variazioni per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui all'articolo che precede. Decisioni in merito a tali modalità potranno essere assunte in sede di Contrattazione Collettiva di secondo livello.

Art. 33 - Tempo Parziale: obbligatorietà del lavoro supplementare - Il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se: contenuto entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro a tempo parziale; motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive; richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi. Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale, il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del

Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

Art. 34 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento - Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015. È riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015. Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. flessibilità di accesso alla pensione. Quanto vi sia l'accordo o l'approvazione dello Studio, le Parti Aziendali (Datore e Lavoratore) dovranno rispettare i termini contrattuali e legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge. Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 35 - Tempo Parziale: informativa - In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto ad informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato nello studio in unità periferiche site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale. Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 36 - Tempo Parziale: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

TITOLO 12

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 37 - Assunzione: documentazione - Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l'apposizione di un termine. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) da atto scritto, (Contratto di assunzione), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione. Il contratto potrà prevedere il patto di prova ex art. 103, avrà forma e contenuti richiesti dall'art. 100 "Assunzione", integrati dalle seguenti indicazioni: la tipologia del contratto di assunzione (a tempo parziale: orizzontale, verticale o misto; a tempo pieno); l'orario settimanale di lavoro concordato, la sua normale collocazione e la sua distribuzione; la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata (a tempo o a condizione); l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell'art. 39, ha il diritto di precedenza alla trasformazione a tempo indeterminato in caso di ricerca da parte della Società di nuove assunzioni, con professionalità fungibili, a tempo indeterminato. La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale e la partita iva aziendale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal Titolo XXI del presente CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione per accordo e integrale accettazione. Al Lavoratore, con la lettera di assunzione, deve essere anche consegnato gratuitamente copia del presente CCNL (disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici). Per l'assunzione, al Lavoratore sono richiesti i documenti elencati all'art. 101 del presente CCNL. Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente, cioè

entro 24 (ventiquattro) ore, le successive variazioni.

Art. 38 - Tempo Determinato: divieti - Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto 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 sicurezza dei lavoratori. A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 39 - Tempo Determinato: disciplina - Alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine non superiore a 36 (trentasei) mesi, comprensivi delle eventuali proroghe, nel numero massimo di 5 (cinque), rinnovi e lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

TITOLO 13

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 49 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali, la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (integrazione salariale e riduzione contributiva), i contratti collettivi in questione devono essere tempestivamente depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

TITOLO 14

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 50 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali e tramite Accordo sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione concordata dell'orario.

TITOLO 15

TELELAVORO

Art. 51 - Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore Dipendente) e lo Studio. Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della

prestazione lavorativa ed è soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore. Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti e doveri dei Lavoratori Dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. Pertanto, in tutto quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo aziendale.

Art. 52 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- 2) mobile: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- 3) remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- 4) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno della Società.

Art. 53 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro che si applica ai Dipendenti subordinati, può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale.

Art. 54 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per il Datore che per il Lavoratore. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del normale rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito d'individuare i modi per esercitare il diritto alla reversibilità è demandato alla Contrattazione di secondo livello o, nei casi singoli, agli accordi individuali assistiti. La Società dovrà fornire al Telelavoratore le relative informazioni, in particolare sul Responsabile di riferimento o ogni altra figura cui potrà rivolgersi per questioni di lavoro e le modalità di comunicazione.

Art. 55 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dalla Società o dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 56 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute e comunicate al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore. La Società è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 57 - Telelavoro: protezione dei dati - La Società adotterà tutte le misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; esso provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili

relative alla protezione dei dati. La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà del Telelavoratore. È demandata alla Contrattazione di secondo livello ogni disciplina particolare riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, il Datore informerà il Telelavoratore sulla disciplina del lavoro e sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 58 - Telelavoro: tempo di lavoro - Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 59 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore - Il Telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Art. 60 - Telelavoro: telecontrollo - L'Azienda, previo Accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy che delle Leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 61 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione Bilaterale prevista dalle Parti

Art. 62 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello - Alla Contrattazione Aziendale di secondo livello è demandato di approfondire: l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali; il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo; l'eventuale fascia di reperibilità; la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore; il diritto alla reversibilità.

TITOLO 16 **LAVORO DISCONTINUO**

Art. 63 - Lavoro discontinuo : definizione - Con il contratto di lavoro discontinuo o "intermittente" o "*a chiamata*", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere stagionale, discontinuo o sostitutivo o per l'intensificazione straordinaria di lavori ;
- b) quelli da rendersi nei fine settimana, nei Periodi Feriali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali;

Art. 64 - Lavoro discontinuo: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se

- prevista la disponibilità, la relativa indennità;
- d) le forme e modalità con cui il Datore è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
 - e) i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f) le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro (Circolare Ministero del Lavoro n. 20/2012), l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

Art. 65 - Lavoro discontinuo: trattamento economico - Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette, differite e in natura equivalenti a quelle spettanti, per lo stesso tempo lavorato e a parità di condizioni e mansioni, a un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello. Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere 1/173° della *Retribuzione Individuale Mensile*.

2) Retribuzione Differita:

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della *Retribuzione Individuale Mensile*. Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, come previsto dall'art. 128, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate saranno godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

3) Trattamento di Fine Rapporto:

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

Art. 66 - Lavoro discontinuo: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa per un predeterminato tempo pattuito, avrà diritto di ricevere, oltre alla retribuzione delle ore effettivamente lavorate, un'"indennità di disponibilità" per ciascuna ora della quale assicuri la disponibilità, che non potrà essere inferiore al 20% (venti per cento) della Componente Parametrica, maggiorata del rispettivo rateo di tredicesima mensilità. Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le sottostanti norme disciplinari sull'indennità di disponibilità e il valore percentuale della RIM effettivamente riconosciuta al Lavoratore. Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare il Datore tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata. Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il Lavoratore non informa il Datore nei termini anzidetti, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il reiterato e ingiustificato rifiuto di

rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. L'indennità di disponibilità sarà soggetta a contribuzione previdenziale ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del TFR (art. 16, D Lgs.81/2015).

Art. 67 - Lavoro discontinuo: divieti e condizioni - La Società non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi: qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008); al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili; quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di lavoratore intermittente; quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell'orario cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Art. 68 - Lavoro discontinuo: informativa - La Società, a loro richiesta, è tenuta ad informare con cadenza annuale le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 69 - Lavoro discontinuo: criteri di computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dello Studio in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

TITOLO 17

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 70 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Tale contratto ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore" e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi. Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro. Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato". Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta.

Art. 71 - Somministrazione di Lavoro: limiti - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente articolo, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività presso l'Utilizzatore senza soluzione di continuità con durata superiore a 12 (dodici) mesi.

Art. 72 - Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - La Società non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il

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

Art. 73 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà - L'Utilizzatore è obbligato in solido con il Somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il Somministratore.

Art. 74 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare - Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati e formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008. Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia integrato dall'Utilizzatore. L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti. Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno in caso di inadempimento. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970. L'Utilizzatore risponde nei confronti dei terzi degli eventuali danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 75 - Somministrazione di lavoro: informativa - A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 76 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali - Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonchè a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 77 - Somministrazione irregolare: effetti - In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 78 - Somministrazione: computo - Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 79 - Somministrazione: rinvio alla Legge - Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

TITOLO 18

APPRENDISTATO

Art. 80 - Apprendistato: condizioni - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età. E' prevista la forma scritta ai fini della prova. Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e del D. Lgs. 226/2005. La durata è stabilita dall'art. 83 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Federale, in allegato 1 al presente CCNL. Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si dovrà fare riferimento alla Classificazione del Personale prevista all'art. 166 del presente CCNL. Il contratto di assunzione dell'Apprendista deve specificare: il periodo di prova; l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro; la durata del periodo d'Apprendistato; il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale; il Piano Formativo Individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore); l'indicazione del monte ore di formazione; la presenza di un Tutor aziendale con formazione e competenze adeguate. Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti alla qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo e del monte orario predefinito (*a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito*), conformemente all'Accordo Federale in Allegato 1 al presente CCNL. La formazione deve essere registrata nel Libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante che, in attesa di definizione legale, dovrà essere conforme al modello previsto nell'Accordo Federale sull'Apprendistato. Vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere, salvo giusta causa o giustificato motivo, dal contratto d'Apprendistato prima della conclusione del periodo formativo.

Art. 81 - Apprendistato Professionalizzante: formazione - La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro. Essa dovrà comprendere: la formazione specifica: finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche della qualifica da conseguire; la formazione teorica: relativa alla sicurezza, igiene del lavoro e alle competenze c.d. "*trasversali*". La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:

- essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
- avvenire secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., dall'Accordo Stato-Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
- prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

Art. 82 - Apprendistato: periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 103 del presente CCNL, validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista. Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 103 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione. La malattia dell'Apprendista

sospende il periodo di prova, per un massimo di 30 (trenta) giorni per le qualifiche finali di Impiegato Direttivo e di 15 (quindici) giorni per le altre qualifiche. La sospensione proroga di egual tempo la durata del patto di prova. In caso di ricovero ospedaliero, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 30 (trenta) giorni per tutte le qualifiche. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che l'Azienda invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Art. 83 - Apprendistato: durata - La durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
2° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
3° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
4° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
5° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
6° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale. Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello.

Art. 84 - Apprendistato: disciplina previdenziale e assistenziale - Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati. Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 85 - Apprendistato: malattia e infortuni - In caso di malattia o infortunio non sul lavoro al Lavoratore Apprendista spetta dal 4° al 181° giorno di prognosi, nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione datoriale del 20% (venti per cento) della **Retribuzione Individuale Mensile**. Quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto si determinerà quale prosecuzione della prima malattia, senza soluzione di continuità. Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di Secondo livello.

Art. 86 - Apprendistato: recesso in costanza di protezione - Per il recesso dell'Apprendista in costanza di protezione, si rinvia all'Accordo Federale sull'Apprendistato, in Allegato 1 al presente CCNL.

Art. 87 - Apprendistato: proporzione numerica - Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o, indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) della forza presente. Se uno Studio ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Art. 88 - Apprendistato: stabilizzazione - L'Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti

meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti: i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; i dimissionari; i licenziati per giusta causa; chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 89 - Apprendistato: trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei Lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato. Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante affiancamento sul lavoro, sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria. Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di "formazione retribuita".

Art. 90 - Apprendistato: diritti - Il Datore ha l'obbligo di:

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

Art. 91 - Apprendistato: doveri

L'Apprendista deve:

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

Art. 92 - Apprendistato: competenze delle Commissioni Bilaterali - Le apposite Commissioni istituite presso l'OPIFOR potranno, a richiesta delle Parti, certificare i contratti di Apprendistato e i relativi

programmi di formazione e/o emettere i pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 93 - Apprendistato Professionalizzante per lavoratori in mobilità - È possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età. Per questi soggetti, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 94 - Apprendistato: computo - Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

Art. 95 - Apprendistato: Rinvio - Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato, rinviando all'Accordo Federale di cui all'allegato 1 del presente CCNL.

TITOLO 19 **MOBILITA' VERTICALE**

Art. 96 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali - La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta comune alla Commissione Bilaterale dell'OPIFOR. Tale richiesta, sottoscritta da entrambe le Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) Livello iniziale del Lavoratore;
- b) Patto di prova per la mansione di livello superiore;
- c) Sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) Formazione prevista e sua durata;
- e) Verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informativo;
- f) Al positivo compiersi del periodo previsto, formalizzazione delle nuove mansioni e del relativo livello d'inquadramento.

In caso di accoglimento della richiesta, la Commissione Bilaterale emetterà **Parere di Conformità alla Mobilità Verticale**, che le Parti potranno quindi attivare. Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso. In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento del livello superiore. È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

Art. 97 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiore omogenee - L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un iter di ingresso alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità durante il "Patto di prova per mansioni superiori omogenee". Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova per la mansione superiore. La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 (sei) di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto. Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al lavoratore permane la retribuzione del livello di partenza. Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli previsti per la mansione superiore. Eventuali condizioni economiche previste Ad Personam nel livello di partenza, saranno di diritto assorbibili, fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo, salvo i casi in cui esse siano state, all'atto della

concessione, espressamente riconosciute come “non assorbibili”.

Art. 98 - Mobilità Verticale: procedure d’attivazione per l’acquisizione di mansioni superiori eterogenee - Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente innovative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell’esperimento, un tempo ulteriore di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori eterogenee. In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente articolo 96, con le seguenti indicazioni dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “nel lavoro”; superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell’effettiva acquisizione delle mansioni superiori; indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

TITOLO 20 **CONDIZIONI D’INGRESSO**

Art. 99 - Condizioni d’ingresso per i Lavoratori di prima assunzione - In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l’attivazione delle Condizioni d’ingresso per i Lavoratori di prima assunzione, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità alla Commissione Bilaterale dell’OPIFOR, come previsto al precedente articolo 96, integrando la documentazione con le seguenti: dichiarazione del Lavoratore che attesti l’effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d’approdo; indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente “nel lavoro”; indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletande e del relativo livello. In caso di accoglimento della richiesta, la Commissione Bilaterale dell’OPIFOR emetterà Parere di Conformità sulle Condizioni d’Ingresso, che le Parti potranno quindi attivare. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla “Mobilità Verticale” di cui ai precedenti articoli.

TITOLO 21 **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 100 - Assunzione - L’assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L’assunzione, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni: tipologia contrattuale (a tempo pieno o parziale, determinato, indeterminato, apprendistato, ecc.); mansione, qualifica e livello d’inquadramento attribuiti al Dipendente ed eventuali Condizioni d’ingresso; l’indicazione del CCNL applicato; data prevista d’inizio lavoro ed eventuale termine di decadenza della proposta; durata dell’eventuale periodo di prova (entro i limiti contrattuali); indicazione del luogo di lavoro; orario di lavoro da effettuare. Quando il lavoro è articolato in turni, l’indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. La lettera d’assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge. La Società è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL del quale il Lavoratore dovrà attestarne l’avvenuta ricezione.

Art. 101 - Assunzione: documenti - All’atto dell’assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali la Società tratterà copia: carta d’identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria; certificati, diploma degli studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati; permesso di soggiorno in corso di validità (per i Lavoratori extracomunitari); referenze, altri documenti e/o certificati che la Società ritenga opportuno richiedere.

Art. 102 - Assunzione: visita medica preassuntiva e d'idoneità alla mansione - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. La visita medica preassuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, da Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente. Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura di Enti Pubblici preposti.

TITOLO 22 **PERIODO DI PROVA**

Art. 103 - L'assunzione del Lavoratore con previsione del periodo o "patto" di prova, deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà assunto a tempo indeterminato sin dall'inizio della prestazione. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del patto di prova

Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dell'Azienda, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purchè sia in grado di riprendere il servizio entro 3 (tre) mesi dalla data di sospensione, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dal presente CCNL.

B. Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Lavoratore, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il patto di prova (*colonna 3 della precedente Tabella 1*).

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% (cinquanta per cento) del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dalla Società, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto maturato. Il Lavoratore, durante il periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1. Anche durante lo svolgimento del patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, la Commissione Bilaterale dell'OPIFOR potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 (otto) ore. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti.

TITOLO 23 **MANSIONI DEL LAVORATORE**

Art. 104 - Mansioni del Lavoratore - Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi, previo accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore. Ulteriori ipotesi di

assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati da Referendum. Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Nei casi che precedono, l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art. 105 - Mansioni Promiscue: Indennità di Mansione - Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte per oltre il 50% (cinquanta per cento) del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore. Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello. In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 106 - Mansioni: mutamento - Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore. Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si prolunghi oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 107 - Mansioni: Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente e per l'intero orario di lavoro a mansioni che comprendono qualifiche diverse che possono anche articolarsi su più categorie contrattuali. L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione temporalmente prevalente, mentre la retribuzione sarà conforme al terzo comma del precedente art. 105 "*Mansioni promiscue*".

TITOLO 24 **ORARIO DI LAVORO**

Art. 108 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Azienda e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità. La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive. Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (*diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.*). Nel lavoro a turni, il Datore di lavoro dovrà comunicare al Lavoratore, di regola entro la giornata di venerdì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana. Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente

superiore a una settimana. Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (*diurni, notturni, festivi*), salvo sopraggiunto evento imprevisto, inidoneità o documentato impedimento o forza maggiore.

Art. 109 - Orario di lavoro: limiti - Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi e simili, correlati alle intensificazioni d'orario e alle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario, straordinario con riposi compensativi e delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno il limite massimo di n.12 ore giornaliere (8 ore ordinarie e 4 ore straordinarie) e di n.60 ore settimanali.

Art. 110 - Orario di lavoro: casi particolari - Potranno essere concordate a livello aziendale mediante la Contrattazione di secondo livello se in accordo con i lavoratori.

Art. 111 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo - L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda: *orologi, marcapersone, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc.* Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003: \$ i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, ad eccezione della pausa di refezione di 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato; \$ le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (*Nota bene: i periodi non lavorati sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo*); \$ il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare all'abitazione.

Art. 112 - Orario di lavoro: composizione multiperiodale dell'orario ordinario di lavoro - La composizione multiperiodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi). In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno. Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multiperiodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente effettuare. L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 113 - Orario di lavoro: Clausola Elastica - In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purchè tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno. Superato tale limite, la collocazione temporale dell'orario di lavoro potrà essere modificata solo con l'accordo assistito dei lavoratori interessati o mediante Accordo aziendale di secondo livello. Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della clausola elastica determina il diritto all'*Indennità per Clausola Elastica*, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della **Retribuzione Oraria Normale** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore (*per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro*).

Art. 114 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni - In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi

fossero predisposti soltanto per determinati servizi o reparti, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori degli stessi. Pertanto, nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni. Qualora siano previsti turni periodici e/o nastri orari, i Lavoratori devono essere avvicendati allo scopo di evitare che abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne. Nei servizi di presidio, custodia e simili, tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà (lavoro straordinario prolungato), pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro. In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 115 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, 0 di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge. La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla C.I.G., che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "*per giusta causa*", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso e l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti per il licenziamento.

Art. 116 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo o di semplice attesa e custodia -

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, operai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, addetti alla reception, centralinisti, personale addetto alla conduzione degli impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento eccetera e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'OPIFOR in sede di Interpretazione Contrattuale), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione fino al limite di 45 (quarantacinque) ore. I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori. L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione. Resta fermo che, quando la variazione sia richiesta dalla natura del servizio, essa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto. Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (livello 7° o 8°) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente. La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la **R.I.M.** concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (*per esempio di 45 ore settimanali*), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 15% (quindici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Art. 117 - Orario di lavoro: minori - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO 25

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 118 - Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo o di altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di 1° livello" o "di 2° livello", della Classificazione di cui al presente Contratto. Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel contratto individuale d'assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione. In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

TITOLO 26

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 119 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate e limitate o temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Art. 120 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture della Società "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito. Nei servizi a turno continuo, il riposo settimanale coinciderà con quello previsto nel turno di lavoro e cadrà, prevalentemente, in giorno diverso dalla domenica. L'Azienda assicurerà una corretta rotazione dei riposi domenicali tra tutto il personale impiegato nei turni diservizio continuo. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. In caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 8,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali al mese.

TITOLO 27

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 121 - Monetizzazione mensile dei permessi - Le Parti hanno concordato di monetizzare i permessi retribuiti per riduzione d'orario prevedendo il diritto del lavoratore di richiedere, compatibilmente con

le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore già mensilmente monetizzate pro-quota, quali permessi non retribuiti.

Art. 122 - Tipologia dei permessi contrattuali - Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati da individuare nei Contratti Collettivi di Secondo livello e dalle Leggi vigenti.

TITOLO 28

FESTIVITÀ

Art. 123 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Individuale Giornaliera (R.I.G.), i giorni di seguito specificati: 1. festività nazionali: 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione; 1° maggio - Festa del Lavoro; 2 giugno - Festa della Repubblica; 2. festività religiose cattoliche: 1° gennaio - Santa Madre di Dio; 6 gennaio - Epifania; il giorno del Lunedì di Pasqua; 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria; 1° novembre - Ognissanti; 8 dicembre - Immacolata Concezione; 25 dicembre - Santo Natale; 26 dicembre - Santo Stefano; ricorrenza del Santo Patrono. Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Individuale Mensile (per i lavoratori mensilizzati) o la retribuzione della festività non goduta (per i lavoratori retribuiti a tempo), anche la retribuzione delle ore lavorate nella giornata festiva con le maggiorazioni previste per mezzo della Contrattazione Collettiva di secondo Livello.

Art. 124 - Festività abolite - Le festività abolite, cosiddette "*festività soppresse*" sono : il 19 marzo, la festività di San Giuseppe; il giorno dell'Assunzione; il giorno del Corpus Domini; il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

TITOLO 29

INTERVALLO PER PAUSA PRANZO

Art. 125 - Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra RSA e azienda in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate: Lavoratori cd. giornalieri: l'intervallo varierà da 30 (trenta) minuti ad un massimo di 2 (due) ore. Lavoratori "H24" (su 3 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 (otto) ore di lavoro. Normalmente, tale pausa sarà autonomamente gestita dal/i Lavoratore/i, nel rispetto della compatibilità con le esigenze lavorative (es. pausa alternata, per reparti o in successione o contemporanea ecc.). Lavoratori turnisti (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti (come alla precedente lettera b.), oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita, mediante ampliamento dei termini iniziali e finali dell'orario di lavoro.

TITOLO 30

MATERNITA' e PATERNITA'

Art. 126 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS ed al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge. Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti. La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese

immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo. L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità. L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS. Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere, a tutti gli effetti, computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie. La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di : esito negativo della prova; licenziamento per giusta causa; cessazione dell'attività dell'Azienda; nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 127 - Elementi antidiscriminazione - Le attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità prevedono che il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratori. Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare all'Azienda domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO 31

FERIE

Art. 128 - Ferie: maturazione - Il Lavoratore dipendente con orario medio di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali (*giornalieri "5+2" o "6+1"*) matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 13,33 ore di ferie, corrispondente alla misura annuale di 28 (ventotto) giornate di calendario o di 4 (quattro) settimane, sempre di calendario (pari a 160 ore/anno). Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Art. 129 - Ferie: regolamentazione - Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi. Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel qual caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "*ferie maturate e non godute*". La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con accredito mensile delle ore maturate ed incremento delle ore effettivamente godute. Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R. È facoltà del Datore di lavoro fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana. Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dall'Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio. Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione. Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie. Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la *Retribuzione Individuale Mensile*. La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo. Il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda. Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nell'ipotesi di impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "*Malattia o Infortunio non professionali*". Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie. In caso di mancato godimento di almeno i due terzi delle ferie maturate, il Lavoratore avrà diritto oltre alla retribuzione corrispondente, anche al risarcimento del danno biologico presuntivamente patito, con la liquidazione dell'indennità sostitutiva maggiorata del 50% (cinquanta per cento). Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

TITOLO 32

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 130 - Malattia o infortunio non professionali - In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina: Controllo dell'assenza - L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne tempestiva comunicazione alla struttura territoriale INPS di appartenenza con i seguenti modi: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dalla ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non possibili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto. In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà soggetto sia sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale. Condizioni - L'assenza, nel suo inizio o nella sua continuazione, deve essere comunicata con tempestiva diligenza normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, deve essere comunicata, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, deve essere inoltrata, o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, e in mancanza di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni disciplinari previste.

TITOLO 33

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 131 - Malattia o Infortunio Professionali - In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni	<i>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche se di lieve entità.</i> <i>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</i> <i>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità,</i>
Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comportamento	<i>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</i> <i>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comportamento, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale (art. 130).</i>
Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL	1.Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2.Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.

TITOLO 34

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 132 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionale o non professionale, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comportamento e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comportamento spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comportamento, la cui durata massima sarà pari a un terzo del periodo di comportamento spettante al lavoratore.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni : che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici; che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia l'impossibilità alla ripresa del lavoro; che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso sarà passibile di licenziamento per giusta causa.

TITOLO 35

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 133 - Il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o in itinere.

TITOLO 36

GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 134 - In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una *Retribuzione Individuale Mensile*. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero. In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati a tempo pieno e a tempo parziale. Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere anticipata anche in ratei mensili per 12 (dodici) mensilità annue (*il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Individuale Mensile diviso 12*). Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore. Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

Art. 135 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità - Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio "*di competenza*", le Parti consigliano di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità, da imputare nell'imponibile previdenziale, normalmente senza l'effettiva erogazione dello stesso al Lavoratore, salvo i casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello. Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza, l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

TITOLO 37

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 136 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle *Retribuzioni Individuali Mensili* dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di fine rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'Accordo. Non concorrono nella determinazione del T.F.R. le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive. Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della *Retribuzione Individuale Mensile* e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 137 - T.F.R. : corresponsione - Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere

corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza delle retribuzioni del mese successivo a quello di cessazione. Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un interesse mensile dello 0,25% (zero virgola venticinque per cento) su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale. In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 138 - T.F.R.: anticipazioni - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R., in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

Art. 139 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile - Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che abbiano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, attualmente fino al 30 giugno 2018, potranno richiederli la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali. La scelta del lavoratore, una volta esercitata, sarà irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018. La corresponsione del T.F.R. precedentemente maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore. La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, i corrispondenti obblighi datoriali in tema di T.F.R.

TITOLO 38

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 140 - In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle RSA ed ai Lavoratori.

TITOLO 39

SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 141 - Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, al fine d'evitarli o ridurli, con Accordo di secondo livello tra Azienda e R.S.A., approvato mediante Referendum Aziendale, si potrà redistribuire l'attività lavorativa, con riduzione della retribuzione, a fronte della riduzione del lavoro che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale. Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1 L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento. In ogni caso tale accordo non potrà avere durata superiore ad un anno. Decorso il termine iniziale, le Parti, con le stesse modalità, potranno eventualmente concordare un nuovo motivato accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva.

TITOLO 40

L'ORGANISMO PARITETICO

Art. 142 - L'Organismo Paritetico Intersettoriale per la Formazione - in sigla OPIFOR - è stato costituito dalle Parti firmatarie del presente CCNL ed opera ai sensi del D.Lgs.81/08 e s.m.i. Pertanto, fra le altre

attività, lo Statuto dell'Organismo regola il sistema di prestazioni e servizi ad esso attribuibili derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

TITOLO 41 *PREVIDENZA COMPLEMENTARE*

Art. 151 - Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito. In ogni caso, a richiesta del Lavoratore, il Datore dovrà versare alle scadenze previste gli importi destinati al Fondo di Previdenza Complementare.

TITOLO 42 *PATRONATI*

Art. 152 - Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge 300/70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le OOSS firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: Gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese e delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni; I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale ; Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'impresa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo. I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dall'impresa per informazioni di carattere generale.

TITOLO 43 *DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)*

Art. 153 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni. Le Parti demandano alla Commissione Bilaterale dell'OPIFOR di procedere al perfezionamento del rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO 44 *RISPETTO DELLA RISERVATEZZA*

Art. 154 - Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

TITOLO 45

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 155 - Ambito di applicazione - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai Dipendenti delle Aziende (Società, Imprese ed Enti) che, in qualsiasi forma sociale, dispongono di lavoratori addetti a mansioni, incarichi, ruoli specifici, anche oggetto di formazione specifica, nel campo della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs.81/08 e smi).

TITOLO 46

NORME PARTICOLARI PER I QUADRI

Art. 157 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Società o con responsabilità generale per l'intera Società o Filiale.

Art. 158 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time che sino a 30 (trenta) ore mensili, salvo diverso accordo tra le Parti sottoscritto nella lettera di assunzione, si articolerà in giornate lavorative di almeno 4 (quattro) ore ciascuna.

Art. 159 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e il miglioramento dei servizi prestati, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. Le Parti convengono che presso la Commissione Bilaterale dell'OPIFOR si elaborino, ove richiesto, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione per i Quadri, anche con particolare riferimento ai diversi settori professionali.

Art. 160 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione della qualifica di Quadro al Lavoratore che svolge le relative mansioni, che non sia avvenuta per sostituzione di altro Quadro assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge (*sei mesi solari consecutivi*). Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 161 - Quadri: Assistenza Sanitaria Integrativa e Assicurativa - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto è operante tramite la Commissione Bilaterale dell'OPIFOR, conformemente alle previsioni del Regolamento, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale e l'Assicurazione sulla vita, così come previsto all'art. 144.

Art. 162 - Quadri: polizza assicurativa Responsabilità Civile - Ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'Azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 80.000,00 (ottantamila Euro) per evento e per anno.

L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 500.000,00 (cinquecentomila Euro).

TITOLO 47

CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 163 - Classificazione Unica: criteri - I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati e Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 (nove) livelli. L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando le mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esempificazioni previste dal presente CCNL. Pertanto, l'inquadramento nei 9 (nove) livelli previsti dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore, fermo restando che il Datore di Lavoro, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 cc, avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento delle diverse mansioni previste nel livello d'inquadramento riconosciuto, ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative. Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Qualifica, Mansione e Profilo, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella Tabella che segue.

Autonomie ¹	Responsabilità ²	Competenze richieste ³	Titolo del livello ⁴	Livello e Parametro
Elevata ed Estesa: # Rappresentativa # Gestionale # Organizzativa # Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, con Rappresentanza	Direttore Aziendale o d'importante Settore	Quadro
Elevata ed Estesa: # Gestionale # Organizzativa # Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, senza Rappresentanza	Direttore di Settore Aziendale	Impiegato Direttivo 1°
Estesa: # Organizzativa # Funzionale	Elevate Gestionali	Elevate multisettoriali	- Capo Servizio (Responsabile di più Uffici) - Capo Settore (Responsabile di più Reparti)	Impiegato Direttivo 2°
Estesa: # Organizzativa # Funzionale	Gestionali Articolate	Elevate plurisettoriali	- Capo Ufficio - Capo Reparto	3° Par.
Funzionale	Gestionali Semplici	Specialistiche plurisettoriali	Gestore con responsabilità del risultato (dell'intero gruppo o squadra specialistica coordinata)	4° Par.
Elevata Professionale	Elevata settoriale complessa e di Coordinamento organizzativo (Professionale)	Elevate specialistiche plurisettoriali	Impiegato di Elevato Concetto	4° Par.
			Lavoratore Altamente Specializzato	
Professionale	Elevata settoriale e di Coordinamento organizzativo (Professionale)	Specialistiche Settoriali	Impiegato di Concetto	5° Par.
			Lavoratore Specializzato	
Elevata Esecutiva	Autonoma Settoriale (Professionale)	Qualificate Settoriali	Impiegato Qualificato	6° Par.
			Lavoratore Qualificato	
Esecutiva	Ottempera disposizioni settoriali	Attuative complesse	Impiegato Elevato Ordine	7° Par.
			Lavoratore Comune Settoriale	
Esecutore	Ottempera semplici disposizioni	Semplici e generiche	Impiegato d'Ordine	8° Par.
			Lavoratore Generico	

Ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei seguenti termini utilizzati.

¹ **Sulle Autonomie:**

- a) **“Autonomia Gestionale”** o **“Gestore”**: il Lavoratore che, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, in forza delle proprie competenze relative all’area professionale gestita, coordina anche tecnicamente i propri sottoposti, sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità dei risultati dei singoli lavoratori coordinati e dell’intero gruppo di lavoro. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
- b) **“Autonomia Organizzativa”**: quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l’autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (*mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro*) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell’intero gruppo di lavoro.
- c) **“Autonomia Funzionale”**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo specialistico di lavoro, ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- d) **“Autonomia Coordinativa”** o **“Coordinatore”**: il Lavoratore che ha la responsabilità organizzativa di un gruppo di lavoro, di cui stabilisce le priorità, gli orari, i turni di lavoro e di ferie. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate e mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute, senza avere però la responsabilità dei singoli risultati tecnici, amministrativi o commerciali dei sottoposti coordinati, poichè sono essi i *veri* titolari delle competenze specifiche della loro mansione.
- e) **“Autonomia Professionale”**: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d’intervento. Garantisce il risultato specifico della mansione per il gruppo coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione delle richieste e rispetto dei previsti tempi di esecuzione.
- f) **“Autonomia Esecutiva”**: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell’ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo strumenti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d’intervento e dei servizi, ecc. Può anche coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i che operano nella sua area di competenza.
- g) **“Esecutore”**: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (*guida di automezzi, semplice gestione o controllo amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo ecc.*), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o d’affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

² **Sulle Responsabilità**

- a) **“Gestionale”**: il Lavoratore che, nell’area/e professionale/i coordinata/e, dirige i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati dell’intero gruppo

di lavoro. Attiva i procedimenti disciplinari per le infrazioni generali del rapporto di lavoro e/o per gli aspetti tecnici specifici. Le competenze gestionali devono essere valutate a seconda del grado di autonomia determinato dalle rispettive deleghe (*rappresentativa, di poteri, di firma, organizzativa*), dell'ampiezza applicativa delle competenze professionali richieste (*sull'azienda, su più servizi, in un servizio, più uffici o reparti, in un ufficio o reparto*) e dell'ampiezza dimensionale dell'Azienda (*micro azienda, piccola, media o grande*).

- b) **"Di Coordinamento"**: il Lavoratore che per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, per le proprie elevate competenze, coordina e controlla l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello inferiore, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate o la mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute.
- c) **"Professionale"**: il Lavoratore che per la propria specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato (*tecnico, amministrativo, commerciale ecc.*), inteso come rispetto delle quantità e qualità richieste, dei modi di esecuzione e dei tempi previsti. È il titolare delle competenze specifiche proprie della mansione svolta.

³ Sulle Competenze

- a) **"Rappresentativa"**: quando il Lavoratore opera come *Alter Ego* dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore di Grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola/Media Azienda, comunque, con meno di 50 (cinquanta) dipendenti.
- b) **"Intersettoriale"**: quando il Lavoratore opera in un campo d'attività e di responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in area multiprofessionale estesa.
- c) **"Multisetoriale"**: quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende almeno tre settori aziendali o d'area.
- d) **"Plurisetoriale"**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità in due settori aziendali o d'area.
- e) **"Settoriale"**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità *Puntuali*, rispetto alla sua specifica area d'attività. In tale area, può coordinare altri lavoratori.
- f) **"Professionalità Omogenee"**: s'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria con mansioni tra loro integrabili e/o fungibili.

⁴ Sulla gerarchia e sull'organizzazione del lavoro

- a) **"Responsabile"**: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo di Responsabili e/o Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio/i, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
- b) **"Servizio/Settore"**: struttura amministrativa/commerciale/tecnica/produttiva complessa, composta da più uffici/reparti.
- c) **"Ufficio"**: struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.
- d) **"Reparto"**: struttura operativa complessa, composta da più squadre.
- e) **"Capo Ufficio/Reparto"**: quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità del loro lavoro.
- f) **"Squadra"**: un gruppo di professionalità omogenee, comprendente fino a 10 (dieci) lavoratori.

- g) **“Capo Squadra”**: quando l’Operatore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, coordina un gruppo di lavoratori di area professionale omogenea, che concorrono all’esecuzione di un determinato lavoro.
- h) **“Gruppo”**: insieme fino a 5 (cinque) lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli.

Art. 164 - Classificazione del personale: Interpretazioni - In tutti i casi in cui sia incerto l’inquadramento per l’esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito di una specifica commissione formata dalle parti costituenti il presente CCNL di ricercare una soluzione.

Art. 165 - Classificazione Unica del Personale - Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti Criteri d’inquadramento: La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell’Azienda ; Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. *“Mobilità Professionale Verticale”*, tale requisito, essendo correlato all’esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l’arco temporale ai fini dell’acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all’inverso dell’*Indice di prestazione*, al fine di garantire l’invarianza del tempo d’esperienza effettivamente richiesto; Ogniqualevolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio: all’atto dell’assunzione o di adibizione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano la Mobilità Verticale o le Condizioni d’ingresso, si dovranno rispettare le previsioni di cui ai Titoli XIX e XX del presente CCNL; quando la media dei lavoratori presenti nell’anno precedente (*media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell’anno, diviso 12*) configuri una superiore classificazione dimensionale aziendale e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d’inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le autonomie, responsabilità, competenze e mansioni effettivamente svolte dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore. In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la *Componente Parametrica* prevista nel livello superiore spettante e la *Componente Parametrica* del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore il livello superiore, sia la relativa R.T.M.C.M.

Art. 166 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati e Operai - Si riporta la Classificazione del Personale individuato nelle Aziende, Imprese ed Enti ai fini del presente CCNL.

- > **QUADRO (Q – su 4 livelli)** Direzione Aziendale, Gestione Settore, Gestione reparto, Gestione attività
- > **IMPIEGATI E OPERAI PRIMO LIVELLO (1°)** Direzione di Settore Aziendale (es. RSPP ; CSE/CSP)
- > > **IMPIEGATI E OPERAI SECONDO LIVELLO (2°)** Capo Servizio o Capo Settore (es. ASPP, Responsabile area Formazione e Tecnica)
- > > **IMPIEGATI E OPERAI TERZO LIVELLO (3°)** Capo Ufficio o Capo Reparto (es. Responsabile Lavori e/o Cantieri)
- > > **IMPIEGATI E OPERAI QUARTO LIVELLO (4°)** Impiegato di Elevato Concetto o Lavoratore Altamente Specializzato (es. Supervisore/Preposto capo e utilizzatore macchine e attrezzature, Supervisore

servizi interni inerenti la sicurezza del personale e uso DPI)

> > **IMPIEGATI E OPERAI QUINTO LIVELLO (5°)** Impiegato di Concetto o Lavoratore/Operaio Specializzato (es. Supervisore/Preposto e utilizzatore macchine e attrezzature, Supervisore servizi interni inerenti la sicurezza del personale e uso DPI)

> > **IMPIEGATI E OPERAI SESTO LIVELLO (6°)** Impiegato o Lavoratore/Operaio Qualificato (Addetto alla conduzione ed utilizzo macchine ed attrezzature soggette a formazione specifica legata alla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro)

> > **IMPIEGATI E OPERAI SETTIMO LIVELLO (7°)** Impiegato di Elevato Ordine o Lavoratore Comune Settoriale (Addetto alla conduzione ed utilizzo macchine ed attrezzature soggette a formazione specifica legata alla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, Addetto incaricato per ruoli specifici di base sulla Sicurezza legati all'Antincendio e Pronto Soccorso)

> > **IMPIEGATI E OPERAI OTTAVO LIVELLO (8°)** Impiegato d'Ordine o Lavoratore/Operaio Generico (Addetto incaricato per ruoli specifici di base sulla Sicurezza legati all'Antincendio e Pronto Soccorso)

Si ritiene di fissare un requisito base di appartenenza ai sopra riportati livelli in funzione del titolo di studio posseduto dal lavoratore. Nel particolare i soggetti laureati dovranno essere inquadrati con un livello non inferiore al quarto.

TITOLO 48

TRATTAMENTO ECONOMICO: RETRIBUZIONE MENSILE

Art. 167 - Trattamento minimo mensile contrattualmente dovuto

La Retribuzione Minima Contrattuale Mensile da riconoscere è la seguente:

Livello	Componente
descrizione	
Quadro (4 livelli)	€ 3.076,92 (1°livello) € 3.461,53 (2°livello) € 3.846,15 (3°livello) € 4.230,76 (4°livello)
Impiegato e Operaio 1°	€ 2.692,30
Impiegato e Operaio 2°	€ 2.538,46
Impiegato e Operaio 3°	€ 2.384,61
Impiegato e Operaio 4°	€ 2.230,76
Impiegato e Operaio 5°	€ 2.076,92
Impiegato e Operaio 6°	€ 1.923,07
Impiegato e Operaio 7°	€ 1.769,23
Impiegato e Operaio 8°	€ 1.615,38

TITOLO 49

TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA'

Art. 171 - Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro - Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro

pari ad € 70,00 (settanta Euro) lordi. La presente Indennità concorrerà alla formazione della *Retribuzione Mensile di Fatto* ma, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà influente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.

TITOLO 50 TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Art. 172 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) - Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) o per recupero di ritardi o assenze. Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, comprensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art. 109) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale. È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché giustificato, temporaneo, rigorosamente motivato e nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore. Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria: purché esso sia motivato da ragioni imprevedibili o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive; sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi; sia richiesto entro i seguenti limiti: 10 ore giornaliere complessive (ordinario + straordinario); 48 ore settimanali complessive (ordinario + straordinario); 300 ore annue di straordinario. Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell'art 224 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione". Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile (vedi art. 175), entro i limiti complessivi da essa previsti. Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato. Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che: il lavoro straordinario "obbligatorio" (individuale o individuale plurimo) effettuato entro la 10a ora giornaliera, la 48a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella. Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con riposo compensativo, di cui al successivo articolo 173; il lavoro straordinario "facoltativo" (individuale o individuale plurimo) eccedente la 10a ora giornaliera e la 48a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello straordinario con riposo compensativo, di cui al successivo articolo 173, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuali del Lavoratore. Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza riposo compensativo, con le sole maggiorazioni di cui al presente articolo.

Art. 173 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo - In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della **R.I.O.** previste nella successiva Tabella e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti *riposi compensativi*. Anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditati nel Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo

accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi. Per l'accoglimento della richiesta di riposo, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili esigenze di servizio. La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario sarà *continua* e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio. Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con l'ulteriore maggiorazione del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario. In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul *lavoro straordinario con riposo compensativo* potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

	a) Descrizione dello straordinario con riposo compensativo	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese Spezzato		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriali	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

Art. 174 - Lavoro "a recupero" - E' il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente, è equiparato allo "*straordinario con permesso compensativo*", ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Art. 175 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile - In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la possibilità di accordi mediante la Contrattazione Collettiva di Secondo livello.

Art. 176 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse dei Lavoratori e delle Aziende, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali, la Cassa Integrazione Guadagni in deroga ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un'onerosità limitata per l'azienda e prevedono l'intera retribuzione dovuta per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniquale volta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno il ricorso alla CIG in deroga.

Art. 177 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possono essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Tenuto conto che nel presente C.C.N.L. non vi sono ferie eccedenti le 160 ore annuali e non sono previsti permessi retribuiti in libera disponibilità del lavoratore, al fine di permettere l'esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che i permessi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore accreditate), potranno essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge per le ferie e i permessi. La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno della Società o Ente, delle caratteristiche del lavoro, delle esigenze di salvaguardia dei Lavoratori e/o dei posti di lavoro, potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 178 - Lavoro a turni: maggiorazioni - Restano ferme le maggiorazioni per flessibilità di cui ai precedenti articoli e si rimanda per altre condizioni alla Contrattazione di secondo livello.

TITOLO 51

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Art. 179 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro. Nelle Società plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, in esubero in una determinata sede di lavoro.

Art. 180 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Società o Ente. Esso richiede normalmente il consenso del Lavoratore, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato sia eletto a cariche sindacali o pubbliche o sia genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non è possibile senza il consenso dell'interessato. Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento prevede un preavviso minimo di 3 (tre) mesi e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi: il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco; il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine; un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al massimo di 6 (sei) settimane; in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o alla relativa indennità sostitutiva; nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 50% (cinquanta per cento) della diaria per il tempo ivi previsto. Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico dell'Azienda si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto. Una minor permanenza, che non sia disposta dall'Azienda, salvo diverso accordo tra le Parti e i casi di forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le

indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari. In caso di dimissioni del Lavoratore, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R. Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità aggiuntiva di trasferimento pari a 3 (tre) Retribuzioni Mensili Normali, che sarà aumentata di una mensilità per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare. Anche per i Lavoratori trasferiti all'estero, vale la precedente disciplina sulle trattenute da effettuarsi in caso di permanenza nella nuova sede di lavoro inferiore al preavviso di trasferimento.

Art. 181 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue: il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00 (Euro sei/00); la diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Componente Parametrica, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della R.I.O. L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni. Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda. Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore, a titolo di ristoro delle spese per carburanti, lubrificanti, rischio d'uso, manutenzione e usura del mezzo, gli dovrà essere corrisposto un rimborso pari al 60% (sessanta per cento) del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto totalmente indipendenti dall'uso lavorativo, mentre comprende la quota relativa all'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera e un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono. I dipendenti, che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti". Ai trasfertisti (produttori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva e l'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate. Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto presso il Cliente e sia da esso documentato.

Art. 182 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando una Società o Ente, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili. Nel caso di realtà prive di collegamenti patrimoniali con l'Azienda, il distacco potrà riguardare solamente le attività di: installazione o montaggio di impianti e macchinari; manutenzione straordinaria; trasporti esterni da e per l'Azienda; particolari attività che richiedono più fasi

successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda; esecuzione dei lavori di facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria degli impianti. In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la R.T.M.C.M. del livello d'inquadramento in cui opera. Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 106 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi. Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, quando esso comporti un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 50 (cinquanta) chilometri da quella in cui il Lavoratore presta il lavoro. Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti. Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 (tre) mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 183 - Reperibilità - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad esigenze di lavoro imprevedute o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute. Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a imprevedute situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità. La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento. Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato. Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza. Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista. La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni: giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi

settimanali; settimanale; con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore. La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi. Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 6 (sei) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità e di usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Art. 184 - Pronta Disponibilità - Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la *"pronta disponibilità"*, a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale. La *"pronta disponibilità"* avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (*per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato*).

Art. 185 - Rimborso spese non documentabili - Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto, si stabilisce che, convenzionalmente, nei giorni di riposo o festivi, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta alle indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto un rimborso spese non documentabili conforme al punto a) dell'art. 181 del presente CCNL.

TITOLO 52 IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 186 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela - L'art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui in sintesi riportate: la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; la programmazione della prevenzione; l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo; il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro; la riduzione dei rischi alla fonte; la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; il controllo sanitario dei lavoratori; l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; le istruzioni adeguate ai lavoratori; la partecipazione e consultazione dei lavoratori; la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi; le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 187 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore - Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare: la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.); la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (

RSPP). Il datore di lavoro e il dirigente devono: nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria; designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e per il primo soccorso; nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. D.P.I.); limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento; richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza; inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste; nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro; adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza; informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento; astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato; consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute; consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi; elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti; comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro; consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti; adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato; in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile; nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.); aggiornare le misure di prevenzione; comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 188 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile - L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 189 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale - La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati.

Art. 190 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni - L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della *delega* per le funzioni previste all'art. 187 del CCNL. Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Come precedentemente riportato, non sono delegabili: a valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.); la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 191 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi - In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "D.V.R.", di cui all'art. 28 del medesimo D. Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di

appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro: Lavoro a Tempo Determinato; Lavoro Intermittente; Lavoro in Somministrazione; Lavoro in Apprendistato.

Art. 192 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve: prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008); contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale; utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza; utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore; segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 193 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) - Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza: accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori; riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo; promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. 81/2008; fa proposte in merito alla attività di prevenzione; avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008. Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa. Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro

interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro. Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile. Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori. Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 194 - Permessi e Formazione/Aggiornamento del RLS - Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, di 16 ore di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, di 24 ore di permesso retribuito annuo. Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione. La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016. I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro. Tenuto conto della ridotta dimensione aziendale dei Datori di lavoro che applicano il presente CCNL, dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro erogati in modalità e-learning, nonché delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento possano essere erogati in modalità e-learning. A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito. Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 195 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. I Lavoratori hanno diritto di ottenere dalla Società o Ente la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008 s.m.i. La formazione sarà effettuata in Azienda/Ufficio o presso le Associazioni Datoriali dei Datori di lavoro o Sindacali dei Lavoratori che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 196 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori - Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto: 1) di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; 2) di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 197 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi delle sanzioni - La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati contravvenzionali (artt. 55 e ss. D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

TITOLO 53

CODICE DISCIPLINARE : DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

Art. 199 - Diritti: rispetto della persona - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo. Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. 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 all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 200 - Diritti: corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo. È facoltà della Società o dell'Ente corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 201 - Diritti: decadenza - Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 202 - Diritti: potere gerarchico - L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Art. 203 - Diritti: correttezza ed educazione - In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità. Saranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 204 - Diritti: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Integrative - La Società o Ente dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatori INAIL e INPS previsti dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.). Inoltre, per effetto dell'art. 177 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Art. 205 - Diritti: Visite mediche preventive e periodiche - Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

TITOLO 54

CODICE DISCIPLINARE : DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

Art. 206 - Doveri: diligenza - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende. Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro. È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro apparecchi elettronici personali quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Art. 207 - Doveri: fedeltà - Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.). Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc. Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 208 - Doveri: collaborazione - Il Lavoratore deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro; deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi della Società o Ente, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL; deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività; ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali della Società o Ente, accusandone ricevuta; per il dovere di collaborazione, il Lavoratore non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario richiesto dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore.

Art. 209 - Doveri: riservatezza - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi della Società o Ente, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato ecc.

Art. 210 - Doveri: correttezza - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con il Datore; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dall'Azienda ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta aziendale.

Art. 211 - Doveri: educazione - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con la Società o Ente.

Art. 212 - Doveri: rispetto dell'orario di lavoro - Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e

adempire alle formalità prescritte dalla Società o Ente per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate, di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro. Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra procedura di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente. Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali della Società o Ente e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 213 - Doveri: Sorveglianza Sanitaria - Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche ed agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.). Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 214 - Doveri: giustificazione assenze - Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto della Società o Ente ad instaurare procedimento disciplinare e a trattenere la retribuzione diretta e differita afferente.

Art. 215 - Doveri: permessi - Durante l'orario di lavoro, il Lavoratore non può interromperlo senza autorizzazione della Direzione. Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 216 - Doveri: entrata e uscita - Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta). Le ore di lavoro sono contate con l'orologio marcatempo della sede di lavoro (sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 217 - Visite d'inventario e di controllo - Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art. 218 - Indumenti e attrezzi di lavoro - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico della Società. Parimenti, sarà a carico della Società o Ente la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La Società o Ente è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale. Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà alla Società il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno subito. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle

suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 219 - Divieti - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo aziendale, il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico. Nell'ambiente di lavoro non sono consentite le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Art. 220 - Potere Disciplinare - Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni e adottare i provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari è di recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale saranno progressive. La recidiva, per quanto precede, assume particolare gravità, con conseguenti sanzioni specifiche.

Art. 221 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c..

Art. 222 - Norme Speciali - Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al Lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti. Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore.

TITOLO 55

CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 223 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o Autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. In assenza di Accordo collettivo o Autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge. Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione. L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. Le singole Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso in Azienda. In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicabili le sanzioni anche penali previste dalla Legge. Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché vi siano state le informazioni dovute e siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 224 - Potere Disciplinare - L'infrazione dei doveri disciplinari comporta il diritto del Datore di lavoro a commisurare i seguenti provvedimenti disciplinari: rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (non necessita di preventiva contestazione); rimprovero scritto; multa in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria; sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni; licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo; licenziamento disciplinare per giusta causa. Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale al Lavoratore dell'addebito e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o Legale che si presume violata. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti. L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o via posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Art. 225 - Sanzione: rimprovero scritto - Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose. A titolo esemplificativo: non rispetti semplici disposizioni di lavoro; senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni senza aver causato danno apprezzabile (art. 206).

Art. 226 - Sanzione: multa - Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore recidivo in mancanze che hanno già determinato rimproveri verbali e/o scritti, che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario alla Società o Ente, ma causato da mancata diligenza. A titolo esemplificativo: compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori; sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro; senza giustificazione sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli; si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello; senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, fino a trenta minuti; non dia immediata notizia al Datore di ogni mutamento del proprio domicilio/residenza; si rifiuti di ricevere comunicazioni formali all'Azienda; non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato; si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti. commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

Art. 227 - Sanzione: sospensione - Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo: arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità; si

presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti; non dia immediata notizia al Datore di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia; descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile alla Società o Ente; si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione; sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni; fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose; risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio; manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda; commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o a rimprovero scritto. Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza. Inoltre, nei casi b), e) ed f) che precedono, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 228 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo: senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 2 (due) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate nell'anno solare; commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LIV; commetta recidiva nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro; commetta abuso di fiducia o concorrenza al proprio Studio o violazione del segreto d'ufficio; dichiari che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere; al di fuori dell'orario di lavoro svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui; reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti della Società o Ente, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti; falsifichi le scritture contabili aziendali, senza trarne personale beneficio; senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio; abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale alla Società; partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione; abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione; abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione; in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocumento all'Azienda (più di un mese di retribuzione lorda); sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che leda la figura morale del lavoratore; commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali; riproduca o asporti progetti, schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente; commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali; sia plurirecidivo nella mancata o carente collaborazione; commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Art. 229 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso) - Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo: violi l'obbligo di fedeltà alla Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà della Società o del Committente; svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni

lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro; sia recidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda ; nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito ; non si presenti al lavoro e non fornisca alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo di aspettativa di cui all'art. 132 del presente CCNL; simuli stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio/malattia extra professionali ; senza impedimento sia assente ingiustificato dal lavoro da oltre cinque giorni; commetta nei confronti dello Studio furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati; falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio; abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente danno alla Società, Ente o al Cliente; commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione; abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione; abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing" con pericolo di reiterazione; commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali dello Studio; o) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione; fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o delle cose. Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, la Società, con effetto immediato, potrà disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970. Nel caso in cui la Società o Ente decida di procedere al licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita". Qualora la Società o Ente non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito. Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Art. 230 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione mensile nella misura massima del 10% (dieci per cento) della "Retribuzione Individuale di Fatto". In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spetta al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO 56

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 231 - Recesso aziendale - Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, il Datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "*giusta causa*" o per "*giustificato motivo*". Recesso per "*giustificato motivo soggettivo*" (con preavviso) - Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno

provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 228 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiamo comportato la sanzione della sospensione. Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso) - Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario). Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n. 183/2014. Recesso per "giusta causa" (senza preavviso) - Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 229 del presente CCNL. Risoluzione consensuale - Si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva. Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 232 - Recesso del Lavoratore.

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi. Il Lavoratore che recede ha l'obbligo del preavviso contrattuale. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 60 (sessanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso. La Società o Ente, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015. Attualmente, tale disciplina prevede modalità semplificate, mediante compilazione di appositi moduli telematici che dovranno essere successivamente trasmessi mediante il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati o delle Organizzazioni Sindacali o delle Commissioni di Certificazione o dei Consulenti del lavoro.

Art. 233 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono i seguenti:

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	Da 5 fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
<i>Quadro, 1° e 2°</i>	<i>45 giorni</i>	<i>60 giorni</i>	<i>75 giorni</i>
<i>3°, 4° e 5°</i>	<i>30 giorni</i>	<i>45 giorni</i>	<i>60 giorni</i>
<i>6° e 7°</i>	<i>20 giorni</i>	<i>35 giorni</i>	<i>50 giorni</i>
<i>8° e Lavoratori Discontinui</i>	<i>10 giorni</i>	<i>15 giorni</i>	<i>20 giorni</i>

TITOLO 57

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE E BENEFICI

Art. 234 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a

dipendenti già assunti con altro CCNL, si dovranno rispettare i seguenti punti di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi :

1) il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie, profili ed esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL. Quanto precede, normalmente determinerà mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello di inquadramento ed il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

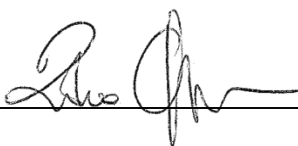
2) rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una retribuzione lorda annuale peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative. Dall'applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata: dalla "Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile" dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato; da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo annuo precedentemente dovuto.

3) i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti fino alla scadenza del CCNL di provenienza. Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL. È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva "Una Tantum" che risarcisca la perdita anticipata delle eventuali e più favorevoli condizioni normative pregresse. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione e l'incremento del reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, per quelle porzioni di retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di atti al raggiungimento della piena efficienza organizzativa, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini della crescita e dello sviluppo aziendale.

----- o -----

Roma - 25 Settembre 2025

AIRFOR - Associazione Sindacale Istruttori e Formatori



UNIL - Unione Nazionale dei Lavoratori

