

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*Per i dipendenti dei laboratori di analisi cliniche e centri  
poliambulatoriali*

Roma 14/11/2025



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

*PER I DIPENDENTI DEI LABORATORI DI ANALISI CLINICHE E CENTRI  
POLIAMBULATORIALI*

***Parti datoriali stipulanti***

- UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
  - FEDERLAB – Associazione Nazionale Strutture Ambulatoriali

**Parte sindacale stipulante**

- CONFISAL FISALS

*Stipula: 14.11.2025*

*Decorrenza: 01/11/2025 – 31/10/2030*



## PREMESSA

Con la firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai lavoratori alle dipendenze di aziende operanti nella sanità privata, in particolare nei Laboratori di Analisi Cliniche e nei Centri Poliambulatoriali, le Parti sociali coinvolte hanno voluto contribuire alla definizione di un nuovo strumento regolatore dei rapporti di lavoro tra le imprese del settore e il personale da esse impiegato.

Con il presente CCNL si intende introdurre un modello aggiornato di contrattazione collettiva, capace di offrire alle piccole e medie imprese interventi concreti in ambito di politiche attive, maggiore elasticità gestionale, sistemi retributivi collegati alla crescita della produttività, miglioramento dell'assetto organizzativo, aggiornamento continuo delle professionalità e misure di welfare.

Tenendo conto della crisi che attualmente interessa il mercato, inclusa l'area sanitaria, risulta necessario che le PMI siano rappresentate in un sistema di relazioni sindacali più adattabile, che non sia focalizzato unicamente sulle grandi realtà produttive.

Per raggiungere questo obiettivo, le Parti ritengono che, pur mantenendo la contrattazione collettiva nazionale un ruolo primario, occorra superare le rigidità del livello nazionale a favore di un modello ispirato alla sussidiarietà territoriale e alla flessibilità. Tale modello richiede il potenziamento della contrattazione di secondo livello, rendendola più funzionale e tempestiva, così da adeguarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato e alle specifiche esigenze del settore.

Una contrattazione meno centralizzata e maggiormente orientata al territorio o alla singola azienda consentirà di modulare in maniera più appropriata retribuzioni e tutele dei lavoratori ai diversi contesti produttivi, favorendo allo stesso tempo un incremento della produttività.

Le Parti firmatarie, inoltre, consapevoli della complessità degli obiettivi previsti dal presente CCNL, attribuiscono un valore strategico a una gestione innovativa, partecipativa e responsabile delle relazioni industriali, che si svilupperà all'interno dell'articolato sistema bilaterale previsto dalle stesse Associazioni.

Considerata la particolare articolazione del settore, le Parti individuano nella bilateralità il luogo privilegiato in cui convogliare e armonizzare le differenti esigenze dei laboratori di analisi e dei centri poliambulatoriali, così da fornire risposte rapide ed efficaci alle peculiarità dei vari territori.

Per tali ragioni, le Parti si impegnano a sostenere un sistema bilaterale moderno, orientato a migliorare e rendere più efficiente la propria attività, incrementare la competitività delle aziende, favorire processi innovativi, migliorare le condizioni dei lavoratori dentro e fuori l'ambiente di lavoro e monitorare costantemente le dinamiche del mercato occupazionale.

L'obiettivo di fondo perseguito è trasformare la bilateralità in un ambito privilegiato di aggregazione, capace di offrire alle piccole imprese l'opportunità di mettere a disposizione dei propri dipendenti strumenti concreti in materia di welfare, formazione, produttività e nuove forme di tutela del reddito, fino ad ora più tipiche delle grandi realtà aziendali.

In quest'ottica, le Parti hanno già dimostrato in passato di saper affrontare i cambiamenti normativi e produttivi, sviluppando soluzioni innovative capaci di generare nuove opportunità per imprese e lavoratori.

Si ritiene pertanto necessario rendere pienamente operativa la normativa vigente sulle agevolazioni fiscali riferite alla contrattazione di secondo livello e favorire, tramite la bilateralità intersettoriale, il raggiungimento di obiettivi di significativo impatto sociale in materia di welfare e ammortizzatori sociali.

Con l'intento di promuovere la piena occupazione nel comparto, le Parti riconoscono l'importanza di interventi coordinati e integrati con soggetti pubblici e privati dedicati ai servizi per l'impiego, anche sul piano territoriale, al fine di potenziare le Politiche Attive del lavoro. Si intende infatti valorizzare ogni strumento che possa facilitare l'incontro tra domanda e offerta e sostenere i processi di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro.

Le Parti attribuiscono all'Ente Bilaterale ESBII il ruolo di osservazione del mercato del lavoro e il compito di promuovere e realizzare, anche con l'ausilio delle Agenzie per il Lavoro individuate, tutte le iniziative di politiche attive utili a raggiungere obiettivi quali: l'accesso o il rientro all'occupazione nel settore; l'integrazione di lavoratori provenienti da esperienze differenti; l'incontro tra domanda e offerta per attivare rapporti di lavoro stabili e continuativi; il sostegno ai lavoratori nella definizione o nella ridefinizione della propria identità professionale, anche tramite percorsi formativi mirati allo sviluppo o al rafforzamento delle competenze.

Alla luce di quanto sopra esposto, si è proceduto alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali.

## **PARTE PRIMA**

### **TITOLO I – NORMATIVA GENERALE**

#### **Articolo 1 – Adeguamento del contratto**

Per le imprese che, aderendo a una delle Associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL, intendano applicarne le disposizioni ai propri dipendenti già assunti in base a un diverso contratto collettivo, si applicano le seguenti norme inderogabili finalizzate all'allineamento contrattuale:

- inquadramento contrattuale: il dipendente sarà nuovamente collocato nella corretta categoria in funzione delle reali attività svolte all'interno dell'azienda, facendo riferimento alle declaratorie e ai profili professionali previsti dal sistema di Classificazione del Personale stabilito dal presente CCNL;
- adeguamento retributivo: nel rispetto del principio che vieta qualsiasi diminuzione del trattamento economico complessivo, il passaggio a un nuovo CCNL non potrà comportare,

per i lavoratori già in servizio, un peggioramento della retribuzione totale riconosciuta. In altri termini, l'importo lordo annuo spettante al momento del cambio di contratto dovrà restare immutato. Per garantire tale continuità potrà essere attribuito al lavoratore un importo aggiuntivo denominato "superminimo assorbibile ad personam", calcolato fino a coprire integralmente la differenza rispetto alla precedente retribuzione annua.

## **Articolo 2 – Ambito di operatività del CCNL**

Le Parti stipulanti confermano che il presente CCNL affida alla gestione congiunta una serie di ambiti, tra i quali rientrano:

- programmazione concertata;
- assetti e tipologie della contrattazione;
- criteri di rappresentatività;
- disciplina dell'apprendistato;
- tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- funzionamento del sistema bilaterale;

demandandone la regolamentazione agli accordi interconfederali sottoscritti dalle stesse Parti. Inoltre, viene stabilito che le disposizioni contenute nella contrattazione interconfederale siano recepite automaticamente nel presente CCNL.

I lavoratori sono tenuti, altresì, a rispettare le disposizioni regolamentari emanate dalle Autorità sanitarie competenti.

## **Articolo 3 – Assetto del contratto**

L'attuale assetto contrattuale definito dalle Parti firmatarie del CCNL stabilisce che la contrattazione collettiva nazionale abbia una durata quinquennale e che la contrattazione di secondo livello, sviluppata su base territoriale o aziendale e avente anch'essa validità triennale, riguardi esclusivamente le materie rimesse alla sua competenza dal Contratto Collettivo Nazionale.

## **Articolo 4 – Ambito di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato instaurati presso imprese che operano nel comparto sanitario e, in modo particolare, nelle attività riconducibili alla Macroarea Ambulatoriale. Rientrano in tale ambito le strutture che svolgono servizi di analisi di laboratorio, indagini diagnostiche strumentali e prestazioni ambulatoriali con finalità di diagnosi o di cura, restando comunque escluso il personale appartenente alla dirigenza.

Tali strutture possono svolgere la propria attività in regime di libero mercato, offrendo prestazioni sanitarie a carattere privato, e/o operare in regime di Accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale, fornendo servizi coperti dal SSN. Inoltre, possono intrattenere collaborazioni con Università ed Enti di ricerca per programmi scientifici o attività connesse alla Sanità Pubblica.

## **Articolo 5 – Durata del contratto**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, applicabile al personale dipendente dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali, copre il quinquennio compreso tra il 01/11/2025 e 31/10/2030. Le sue disposizioni entrano in vigore a partire dal giorno indicato alla data di sottoscrizione, salvo quanto diversamente previsto all'interno dello stesso contratto.

Le previsioni di natura economica e normativa aventi carattere obbligatorio e automatico devono essere applicate dalle Aziende o Strutture entro trenta giorni dalla data di stipula menzionata al comma precedente.

Qualora dovessero sorgere controversie di carattere generale sulla corretta interpretazione delle clausole del contratto, ciascuna delle Parti potrà richiedere l'attivazione della procedura di interpretazione autentica del presente CCNL.

#### **Articolo 6 – Scadenza del contratto**

Alla sua naturale scadenza, il presente contratto si intende automaticamente prorogato di anno in anno, salvo che una delle Parti proceda alla formale disdetta tramite comunicazione inviata con lettera raccomandata A/R a tutte le Parti firmatarie e all'Ente Bilaterale ESBII, con un preavviso minimo di sei mesi rispetto alla data di cessazione.

Qualora venga esercitata la disdetta, le clausole contrattuali continueranno comunque a produrre i loro effetti in modo pieno e senza modifiche fino alla stipula del nuovo contratto collettivo che ne prenderà il posto.

### **PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI** **TITOLO I – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Articolo 7 – Contrattazione di secondo livello**

Le Parti stabiliscono che i livelli di contrattazione sono:

- Contrattazione Collettiva Nazionale;
- Contrattazione Collettiva Territoriale o Aziendale.

#### **Articolo 8 - Contrattazione Nazionale**

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale una funzione primaria nella disciplina dei rapporti di lavoro, ritengono necessario superarne gli elementi di rigidità. A tal fine si impegnano a favorire l'evoluzione verso un modello sindacale rinnovato, nel quale la contrattazione di secondo livello — adeguatamente rafforzata e regolamentata — possa assumere un ruolo più incisivo, anche introducendo deroghe al CCNL, così da compensare le diverse realtà territoriali, produttive e retributive esistenti.

#### **Articolo 9 – Rinnovo contrattuale: modalità**

La proposta di rinnovo del CCNL dovrà essere presentata con un anticipo sufficiente a permettere l'avvio del confronto negoziale, e comunque non oltre sei mesi prima della sua scadenza.

Nel periodo costituito dai tre mesi che precedono la scadenza del contratto e dal mese successivo alla presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti si impegnano a non adottare iniziative unilaterali né a porre in essere forme di azione diretta.

#### **Articolo 10 – Procedure di consultazione a livello nazionale**

Le Parti concordano di svolgere, con cadenza annuale, un'analisi congiunta sull'andamento economico, produttivo e occupazionale dei settori disciplinati dal presente CCNL. Nel corso di tale

verifica saranno esaminati, tra gli altri, i livelli occupazionali, gli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie, le eventuali conseguenze generate da evoluzioni di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'efficacia delle politiche attive del lavoro, il valore e i risultati delle iniziative formative, nonché la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello stipulati, insieme all'evoluzione degli strumenti di welfare e delle misure di sostegno al reddito.

Le relazioni sindacali a livello nazionale saranno gestite all'interno dell'Ente Bilaterale ESBII.

### **Articolo 11 – Contrattazione collettiva di secondo livello**

A partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto, può essere attivata la contrattazione collettiva di ambito territoriale oppure aziendale. Le materie che possono essere oggetto di tale livello negoziale sono quelle espressamente individuate nei successivi articoli del presente CCNL.

Le Parti, ribadendo che la contrattazione di secondo livello rappresenta uno strumento strategico capace di generare benefici tanto per i lavoratori quanto per le imprese, soprattutto alla luce dei diversi fattori che incidono sulle realtà aziendali e territoriali, definiscono i seguenti principi guida per l'utilizzo di tale livello negoziale:

- a) la contrattazione di secondo livello può svolgersi esclusivamente sulle materie che il presente CCNL, o la legge, delegano in tutto o in parte a tale livello. Essa non può intervenire su istituti già regolati in sede nazionale, nel rispetto del principio del ne bis in idem;
- b) i contratti territoriali e i contratti aziendali hanno carattere alternativo e non possono sovrapporsi tra loro.

Nel caso in cui la contrattazione territoriale o aziendale preveda l'erogazione di elementi economici variabili (premi di produttività), tali riconoscimenti dovranno essere finalizzati al miglioramento di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione e/o altri aspetti rilevanti ai fini della competitività aziendale. Tali obiettivi dovranno essere misurabili e verificabili in conformità ai criteri definiti dal DM 25/03/2016 e dalla successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno.

A tal proposito, gli accordi territoriali o aziendali dovranno includere sistemi di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, i quali potranno essere individuati, ad esempio, nell'aumento dei volumi produttivi, nella riduzione dei costi dei fattori produttivi o nel miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti, anche attraverso nuove modalità di organizzazione del lavoro. Il conseguimento degli obiettivi fissati dovrà essere verificabile tramite indicatori numerici o altri parametri oggettivi definiti nel contratto.

Non è consentita l'introduzione o la maggiorazione di indennità, premi o emolumenti aventi natura fissa.

È possibile, invece, stipulare specifici accordi aziendali che permettano al lavoratore, su sua richiesta, di convertire totalmente o parzialmente i premi di produttività in servizi di welfare messi a disposizione dal datore di lavoro per la generalità dei dipendenti o per categorie di essi, relativi a servizi educativi, formativi, ricreativi, socio-assistenziali, sanitari o di carattere religioso.

Le erogazioni economiche derivanti dalla contrattazione di secondo livello devono essere conformi ai requisiti previsti dalla normativa vigente, al fine di consentire l'applicazione dei benefici contributivi, fiscali e previdenziali previsti dalla legge. Tali somme hanno carattere variabile, non predeterminabile e non sono utili ai fini di alcun istituto legale o contrattuale, compreso il TFR.

Le trattative relative alla contrattazione di secondo livello dovranno essere condotte con la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle sigle nazionali stipulanti e, per la parte datoriale, con l'Associazione territoriale a carattere generale aderente a Unilavoro PMI.

I contratti aziendali o territoriali dovranno essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dalla loro firma.

Gli accordi di secondo livello divengono efficaci e vincolanti per le Parti firmatarie solo dopo la verifica di conformità effettuata dalle apposite commissioni operanti all'interno dell'Ente Bilaterale ESBII, incaricate di accertare la coerenza dell'accordo con le previsioni di questo CCNL.

## **Articolo 12 - Procedure afferenti alla contrattazione di II livello**

Per dare avvio al processo negoziale relativo al rinnovo della contrattazione di secondo livello, la piattaforma dovrà essere inoltrata con un anticipo adeguato, pari ad almeno due mesi rispetto alla data di scadenza dell'accordo vigente, così da consentire l'apertura tempestiva del confronto.

Nel periodo che decorre dalla presentazione della piattaforma e per i due mesi successivi alla cessazione dell'accordo precedente, le Parti garantiranno il mantenimento di un clima di corrette relazioni sindacali. In tale arco temporale non potranno essere promosse iniziative di conflitto o azioni di protesta riconducibili al contenuto della piattaforma presentata.

## **Articolo 13 – Coinvolgimento e consultazioni territoriali**

Le relazioni sindacali sviluppate a livello territoriale o aziendale sono realizzate in attuazione delle previsioni del presente contratto collettivo e hanno l'obiettivo di accrescere il flusso informativo e il coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali dell'impresa.

Con cadenza annuale, le Parti procederanno a un'analisi condivisa dell'andamento economico, produttivo e occupazionale riferito al territorio o alla singola azienda, al fine di individuare orientamenti e proposte utili ad affrontare e superare eventuali criticità che interessino specifici comparti produttivi o realtà lavorative.

## **Articolo 14 - Agevolazioni fiscali riferite alla contrattazione decentrata**

Gli accordi aziendali o territoriali che vengono sottoscritti in attuazione del presente CCNL possono accedere al regime di benefici fiscali e contributivi previsto per la contrattazione di secondo livello dalla normativa vigente.

Affinché tali accordi siano considerati validi, e quindi producano effetti, essi devono riguardare esclusivamente le materie che il presente CCNL demanda espressamente al livello negoziale decentrato, come individuate nei successivi articoli.

## Articolo 15 - Materie attribuite alla contrattazione decentrata

Attraverso la contrattazione aziendale o territoriale possono essere stipulate intese specifiche finalizzate a modificare, in tutto o in parte, determinati istituti economici o normativi previsti dal presente CCNL, con l'obiettivo di affrontare situazioni di crisi oppure di sostenere lo sviluppo economico e occupazionale di particolari contesti produttivi.

Tali accordi possono essere orientati, in via esemplificativa, al perseguimento dei seguenti risultati:

1. incremento dei livelli occupazionali;
2. miglioramento della qualità dei rapporti di lavoro;
3. promozione di forme di partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale;
4. contrasto al lavoro irregolare;
5. aumento della competitività aziendale e crescita retributiva;
6. gestione di crisi produttive o occupazionali;
7. sostegno agli investimenti e all'avvio di nuove iniziative imprenditoriali.

Le materie che possono essere regolate dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale, comprendono:

1. trattamenti economici integrativi;
2. premi legati alla produttività;
3. modalità alternative di corresponsione della tredicesima mensilità;
4. disciplina differenziata degli scatti di anzianità;
5. trattamento specifico delle maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario;
6. indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
7. politiche retributive finalizzate al superamento di crisi, all'emersione del lavoro irregolare e all'aumento dell'occupazione;
8. articolazione dell'orario di lavoro, flessibilità e gestione della banca ore;
9. programmazione delle ferie e dei turni feriali;
10. individuazione delle fasce di reperibilità e relativo trattamento economico;
11. superamento del limite per il lavoro supplementare nel part time;
12. definizione delle interruzioni dell'orario giornaliero;
13. regolazione della pausa per la consumazione dei pasti;
14. ripartizione dell'orario giornaliero;
15. definizione dei turni e dei riposi compensativi;
16. adozione di specifici modelli di flessibilità dell'orario annuale richiesti da particolari esigenze produttive;
17. diversa articolazione dell'orario complessivo annuo in funzione di specifiche esigenze organizzative;
18. misure per le pari opportunità, il sostegno al lavoro femminile e la conciliazione vita-lavoro;
19. disposizioni a tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;
20. interventi in materia di welfare aziendale e assistenza sanitaria integrativa;
21. disciplina della formazione professionale da realizzarsi tramite l'Ente Bilaterale;
22. definizione di programmi di alta professionalità e verifica dei relativi percorsi formativi;

23. regolazione dell'apprendistato in riferimento a durata, proporzioni con i lavoratori qualificati e ulteriori qualifiche ammesse;
24. disciplina dei lavoratori al primo impiego;
25. misure per favorire l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro;
26. organizzazione dei servizi di mensa, trasporto o delle relative indennità sostitutive secondo le caratteristiche del territorio;
27. strumenti idonei a garantire l'accesso alle informazioni aziendali;
28. ridefinizione dei limiti di utilizzo del contratto a termine e della somministrazione a tempo determinato;
29. stipula di contratti a termine per studenti, regolando computabilità e retribuzione in funzione del minor contributo professionale;
30. definizione di qualifiche presenti in azienda non corrispondenti alla classificazione del CCNL;
31. limitazioni sull'uso di strumenti, apparecchiature e software, e relative sanzioni;
32. regolazione di ogni ulteriore materia che il CCNL rimanda espressamente al livello regionale, provinciale o aziendale mediante clausole di rinvio;
33. qualsiasi ulteriore misura che introduca miglioramenti rispetto alla disciplina nazionale, con l'obiettivo di potenziare occupazione, regolarità del lavoro, produttività e capacità competitiva.

## **Articolo 16 - Procedure per la gestione delle controversie**

Per assicurare un sistema di relazioni sindacali equilibrato e prevenire l'insorgere di conflitti che possano generare ripercussioni negative sull'attività delle imprese e sulle condizioni dei lavoratori, le Parti firmatarie concordano di ricorrere a specifiche procedure di raffreddamento e conciliazione. Tali procedure si articolano diversamente a seconda che le controversie abbiano portata nazionale oppure interessino realtà aziendali o territoriali.

### **A. Conflitti di rilevanza nazionale**

Nel caso in cui una controversia riguardi la disciplina del rapporto di lavoro o l'esercizio dei diritti sindacali e coinvolga un numero significativo di lavoratori, essa dovrà essere preventivamente sottoposta a un confronto formale tra Unilavoro PMI, Confsal Fisals e Federlab.

Per tutta la durata di tale confronto è sospesa la possibilità di promuovere iniziative sindacali o azioni legali.

Sono escluse da questa procedura le tematiche inerenti ai licenziamenti collettivi, disciplinate dalla legge n. 223/1991 e successive modifiche.

Il tentativo di composizione deve comunque esaurirsi entro 30 giorni dal suo avvio, trascorsi i quali le Parti riacquisteranno piena libertà di iniziativa.

### **B. Conflitti insorti su base regionale**



Quando una situazione di conflitto interessa più imprese ubicate nella medesima regione, le Segreterie territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici — singolarmente o congiuntamente — possono richiedere l'attivazione della procedura prevista per tale livello.

Entro dieci giorni dalla comunicazione, l'Ente Bilaterale ESBII convocherà la Commissione competente, avviando così il tentativo di risoluzione della vertenza.

Dopo dieci giorni lavorativi dall'apertura del confronto, a prescindere dal risultato ottenuto, le Parti torneranno libere di assumere le iniziative che riterranno necessarie.

Per tutta la durata delle procedure sopra descritte è fatto divieto di attuare azioni dirette o forme di mobilitazione.

### **Articolo 17 – Gestione delle vertenze collettive di carattere interpretativo**

Per garantire un sistema di relazioni sindacali più efficace e prevenire conflitti legati alla corretta interpretazione delle clausole contrattuali, le Parti concordano — anche in coerenza con le intese interconfederali vigenti — di privilegiare, in caso di controversie collettive di natura interpretativa, l'attivazione di una procedura arbitrale affidata all'Ente Bilaterale ESBII.

Ove necessario, le Parti potranno inoltre richiedere il supporto tecnico e mediatorio della Commissione Nazionale di Conciliazione, quale ulteriore strumento finalizzato a facilitare una soluzione condivisa della vertenza.

Se, decorso un periodo massimo di 30 giorni dall'avvio della procedura, non dovesse emergere un'intesa, ciascuna Parte riacquisterà piena libertà di agire secondo le proprie valutazioni e i propri interessi.

### **Articolo 18 – Esercizio dello sciopero nei servizi essenziali**

Le Parti riconoscono che, nei casi di astensione collettiva dal lavoro, trovano applicazione gli obblighi stabiliti dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146 e dalle modifiche introdotte con la Legge 11 aprile 2000 n. 83, norme che disciplinano le attività che devono comunque essere garantite nei servizi di pubblica utilità.

All'interno del presente CCNL viene inoltre riaffermato che il diritto di sciopero rappresenta una libertà fondamentale del lavoratore. Il suo esercizio, tuttavia, deve avvenire attraverso modalità che non compromettano la dignità delle persone né i principi fondamentali che regolano i servizi sanitari, mantenendo piena coerenza con il quadro normativo di riferimento.

Le Organizzazioni Sindacali che intendono proclamare un'astensione dal lavoro sono tenute a rispettare le procedure, i tempi e le limitazioni stabiliti dal presente contratto, adottando comportamenti compatibili con gli obblighi di servizio e con la tutela dell'utenza.

D'intesa tra le Parti viene inoltre individuato l'insieme delle funzioni che devono obbligatoriamente essere garantite anche in presenza dello sciopero, nonché i criteri attraverso i quali deve essere determinato il personale necessario a mantenerle attive. Contestualmente vengono definiti i passaggi procedurali relativi alle fasi di raffreddamento e conciliazione, in conformità alle previsioni dell'impianto normativo di cui alla Legge n. 146/1990.

La proclamazione di uno sciopero dovrà comunque avvenire in modo tale da assicurare il regolare svolgimento delle prestazioni sanitarie rientranti tra i servizi considerati essenziali dagli articoli 1 e 2 della norma richiamata.

Nell'ambito delle attività essenziali individuate al punto 1, dovrà essere garantita — secondo quanto stabilito al punto 3 — la continuità delle prestazioni ritenute indispensabili alla tutela dei diritti costituzionali connessi all'assistenza sanitaria.

### **Servizi Essenziali nell'ambito dell'assistenza sanitaria**

#### **A) Assistenza d'urgenza**

Rientrano tra le prestazioni che devono essere garantite senza interruzioni anche in caso di sciopero:

- a) attività di pronto soccorso, sia medico che chirurgico;
- b) reparti di rianimazione e terapia intensiva;
- c) unità di terapia coronarica;
- d) assistenza dedicata ai grandi ustionati;
- e) trattamenti di emodialisi;
- f) prestazioni ostetriche direttamente collegate ai parti;
- g) interventi di medicina e cura del neonato;
- h) servizio di trasporto sanitario con ambulanze ed eliambulanze;
- i) servizio di trasporto infermi.

#### **B) Assistenza ordinaria non procrastinabile**

Devono inoltre essere assicurate le seguenti attività ordinarie che, per loro natura, non possono subire sospensioni:

- a) servizi chirurgici dedicati alle emergenze, terapie sub-intensive e attività di supporto correlate;
- b) unità spinali;
- c) prestazioni terapeutiche e riabilitative che non possono essere rinviate senza rischio per la salute dell'assistito;
- d) assistenza a persone con disabilità psichiche e prestazioni legate ai trattamenti sanitari obbligatori;
- e) servizi rivolti ad anziani e persone con disabilità, anche presso il domicilio o in strutture protette;
- f) attività essenziali di assistenza neonatale;
- g) erogazione delle prestazioni farmaceutiche indispensabili;
- h) attività diagnostiche strumentali necessarie alla gestione delle urgenze cliniche.

Per assicurare l'effettiva continuità delle prestazioni considerate essenziali, deve essere sempre garantito il contributo operativo dei servizi specialistici, diagnostici e di laboratorio, compresi quelli trasfusionali, che costituiscono parte integrante delle attività svolte dal personale dirigente dell'area sanitaria.

Anche i servizi di ristorazione interna sono tenuti ad assicurare, in modo costante, la fornitura delle diete e delle preparazioni alimentari necessarie agli utenti, salvo nei casi in cui sia possibile ricorrere ad un servizio alternativo in grado di garantire gli stessi standard.

A tal fine, la contrattazione decentrata definisce, per ciascuna area professionale coinvolta nei servizi minimi essenziali, specifici gruppi di lavoratori esonerati dallo sciopero, così da permettere il pieno svolgimento delle attività inderogabili. Tali contingenti devono essere dimensionati in misura analoga a quelli previsti nelle giornate festive.

Nell'ambito dell'accordo aziendale decentrato, le Parti provvedono a stabilire:

- a) le categorie e i profili professionali che compongono i contingenti, includendo per l'emergenza tutte le figure normalmente operative nei relativi reparti;
- b) il numero di addetti necessari per ciascuna categoria o profilo;
- c) i criteri attraverso i quali tali contingenti devono essere distribuiti all'interno delle singole unità operative o servizi.

Durante il periodo necessario alla definizione di un nuovo accordo aziendale, le Parti si impegnano comunque a garantire l'erogazione di tutti i servizi minimi essenziali già stabiliti nei precedenti accordi decentrati.

Il personale inserito nei contingenti obbligatori, incaricato di assicurare tali attività, conserva il diritto di dichiarare la propria intenzione di partecipare allo sciopero. In tal caso, può richiedere – laddove tecnicamente fattibile – la propria sostituzione, a condizione che la comunicazione avvenga almeno quarantotto ore prima dell'inizio dell'astensione collettiva.

La proclamazione di scioperi relativi a vertenze nazionali deve essere formalmente notificata alle Presidenze Nazionali delle organizzazioni datoriali che sottoscrivono il CCNL.

Le iniziative di sciopero connesse a vertenze di livello regionale, provinciale o riguardanti singole Aziende o Enti devono invece essere comunicate alle rispettive articolazioni territoriali delle associazioni e delle strutture coinvolte.

Le organizzazioni sindacali o le rappresentanze aziendali che intendono indire uno sciopero sono tenute a darne comunicazione alle Aziende e agli Enti interessati con un preavviso minimo di dieci giorni, indicando con precisione la durata dell'astensione dal lavoro.

Qualora lo sciopero precedentemente proclamato venga revocato, la relativa comunicazione deve essere immediata e fornita agli stessi soggetti.

Tenuto conto della particolare organizzazione del lavoro in ambito sanitario, caratterizzata da continuità assistenziale e forte integrazione tra servizi, la durata e la gestione delle astensioni devono seguire i criteri seguenti:

- a) la prima azione di sciopero collegata a una determinata vertenza non può protrarsi per più di ventiquattro ore consecutive, anche laddove la struttura operi su complessi sistemi di turnazione;
- b) eventuali scioperi successivi riferiti alla stessa vertenza non possono superare le quarantotto ore continuative;
- c) qualora l'astensione sia inferiore all'intera giornata lavorativa, essa deve svolgersi in un'unica fascia temporale, posta all'inizio o al termine del turno, conformemente all'orario dell'unità operativa interessata;
- d) scioperi limitati a una specifica area professionale o organizzativa non devono, in alcun caso, intaccare il funzionamento delle prestazioni classificate come indispensabili. Non sono ammesse manifestazioni di sciopero concentrate su unità operative che, per natura, non dispongono di autonomia funzionale.

Sono vietate tutte le forme di astensione dal lavoro che, pur non configurandosi come sciopero in senso tecnico, ne producano gli effetti — come assemblee permanenti o modalità improprie di sospensione dell'attività lavorativa.

Inoltre, lo sciopero non può essere effettuato nei seguenti periodi dell'anno:

- a) per tutto il mese di agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) dal giovedì che precede la Pasqua al martedì immediatamente successivo;
- d) nei cinque giorni precedenti e nei due giorni successivi a consultazioni elettorali o referendum.

Ogni iniziativa di sciopero già proclamata o in corso di svolgimento deve considerarsi automaticamente sospesa qualora si verificano eventi eccezionali di rilevante gravità o calamità naturali.

Quando emerge un conflitto sindacale che possa sfociare in un'azione di sciopero, devono essere attivate le procedure di conciliazione previste nel presente articolo.

Le competenze in materia di conciliazione sono attribuite ai seguenti soggetti:

- a) per controversie a livello locale → Prefetto del capoluogo di Provincia.
- b) per controversie a livello regionale → Prefetto del capoluogo di Regione;
- c) per controversie di rilevanza nazionale → Ministero del Lavoro;

In caso di vertenza nazionale, il Ministero del Lavoro — entro tre giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione formale che espone motivazioni e finalità dello stato di agitazione e della richiesta di avviare la procedura — convoca le Parti coinvolte allo scopo di esperire il tentativo di conciliazione.

L'Amministrazione può inoltre richiedere alle organizzazioni sindacali e agli enti pubblici competenti ulteriori informazioni e chiarimenti utili alla corretta conduzione dell'incontro.

Il tentativo di conciliazione deve essere concluso entro i tre giorni lavorativi successivi all'avvio del confronto; trascorso tale termine, la procedura si considera comunque espletata ai sensi dell'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000.

Nel caso in cui la controversia riguardi ambiti regionali o locali, le stesse modalità previste per le vertenze nazionali si applicano anche ai livelli inferiori: i Prefetti indicati alle lettere b) e c) hanno l'obbligo di convocare le organizzazioni sindacali entro tre giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione formale dello stato di agitazione.

Il confronto conciliativo che ne deriva deve concludersi entro i cinque giorni successivi alla sua apertura.

La procedura si considera comunque svolta anche qualora l'Autorità competente non proceda alla convocazione entro il termine previsto, che decorre dalla comunicazione ufficiale con cui viene dichiarato lo stato di agitazione.

L'intero percorso conciliativo ha una durata massima prestabilita:

- fino a **sei giorni lavorativi** complessivi per le vertenze di carattere nazionale;
- fino a **dieci giorni lavorativi** complessivi per quelle regionali o locali.

Alla conclusione del tentativo di conciliazione deve essere redatto un verbale, sottoscritto da tutte le Parti coinvolte e successivamente trasmesso alla Commissione di Garanzia.

Se si raggiunge un accordo, il verbale deve contenere la revoca esplicita dello stato di agitazione, la quale — per espressa previsione di legge — non costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della Legge n. 146/1990 come modificata dalla Legge n. 83/2000.

Qualora invece il confronto abbia esito negativo, nel verbale devono essere riportate le motivazioni del mancato accordo e le Parti potranno riprendere le consuete iniziative sindacali nel rispetto delle norme vigenti.

La revoca, la sospensione o il rinvio di uno sciopero già proclamato non è considerata azione scorretta, purché ricorrano le condizioni previste dall'art. 2, comma 6, della normativa citata; ciò vale anche nel caso in cui tali decisioni derivino da un mutamento oggettivo nella posizione del datore di lavoro o da nuovi elementi emersi nel corso della trattativa.

Fino al completamento integrale di tutte le fasi della procedura conciliativa, nessuna delle Parti può avviare iniziative unilaterali né ricorrere all'autorità giudiziaria sulle questioni oggetto del contenzioso.

Qualora, all'interno della medesima vertenza e da parte dello stesso soggetto sindacale, venga proclamato un nuovo sciopero dopo un'azione precedente (effettuata o revocata), non è necessario ripetere l'intero iter conciliativo se non sono trascorsi più di **120 giorni**, a esclusione dei periodi di franchigia.

Le disposizioni contenute nel presente articolo vincolano tutte le Parti firmatarie del CCNL a ogni livello di applicazione.

La violazione delle norme richiamate nella Legge 12 giugno 1990 n. 146, nella Legge 11 aprile 2000 n. 83, nonché delle previsioni del presente accordo, comporta l'applicazione delle sanzioni di cui agli articoli 4 e 6 delle citate leggi.

## Articolo 19 – Assistenza contrattuale

Il presente CCNL, in quanto strumento che garantisce tutele e regolazione omogenea nei confronti di tutti i datori di lavoro e dei lavoratori che lo applicano — sia tramite adesione espressa sia mediante recepimento implicito — richiede attività continuative di gestione, supporto e vigilanza sindacale, svolte anche attraverso le strutture territoriali. Per rendere possibile tale funzione, che comprende anche gli adempimenti derivanti dalle deleghe previste dalla legislazione vigente e l'accesso alle agevolazioni normative e contrattuali collegate al CCNL, le Parti convengono sull'istituzione di un contributo economico specifico a carico delle imprese.

Ogni azienda è pertanto tenuta a versare un **contributo di assistenza contrattuale pari all'1% della retribuzione lorda mensile**, riferita alle mensilità previste dal contratto. Il pagamento deve essere effettuato utilizzando i codici di versamento INPS **W467** e **W442**, o altri eventuali codici che l'Istituto potrà attribuire in applicazione della Legge 4 giugno 1973, n. 311.

## TITOLO II – DIRITTI SINDACALI

### Articolo 20 – Dirigenti e rappresentanti sindacali

Sono riconosciuti come *dirigenti sindacali* quei lavoratori che rivestono uno dei seguenti ruoli:

- a) componenti degli organi direttivi — nazionali o territoriali — delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL;
- b) membri delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, appartenenti alle Organizzazioni stipulanti e regolarmente eletti secondo i rispettivi statuti, nelle imprese che, all'interno dello stesso Comune, occupano più di 15 dipendenti;
- c) rappresentanti eletti nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie, qualora queste ultime siano state istituite in sostituzione delle RSA.

L'Organizzazione Sindacale cui il lavoratore appartiene è tenuta a comunicare all'azienda interessata e alla relativa associazione datoriale l'avvenuta nomina o elezione del dirigente sindacale di cui alle lettere a) e b). La comunicazione deve essere effettuata **per iscritto**, mediante lettera raccomandata o posta elettronica certificata.

I dirigenti sindacali di cui alla lettera a) possono usufruire di un monte massimo di **75 ore annue** di permessi o congedi retribuiti, necessari per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali di cui fanno parte.

Il licenziamento o il trasferimento ad altra unità produttiva di lavoratori titolari di cariche sindacali è consentito solo se adeguatamente motivato e non può essere disposto per ragioni connesse all'esercizio del mandato. Tale tutela si estende per tutto il periodo in cui la carica viene ricoperta e per i **tre mesi successivi** alla sua cessazione.

Per i lavoratori assunti con contratto a termine, l'eventuale incarico di dirigente sindacale non modifica la natura temporanea del rapporto: il mandato decade automaticamente alla scadenza del contratto di lavoro.

## Articolo 21 - Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

Sono considerati *Rappresentanti Sindacali Aziendali* quei lavoratori che fanno parte delle strutture costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, e che risultano eletti secondo le procedure previste dagli statuti delle rispettive sigle.

I membri delle RSA hanno la possibilità di usufruire di **giornate di permesso non retribuito**, da destinare alla partecipazione a trattative, assemblee congressuali o iniziative sindacali di carattere ufficiale, per un totale annuo non inferiore a otto giorni. L'esercizio di tale facoltà presuppone una comunicazione preventiva al datore di lavoro — tramite gli organismi sindacali competenti — che deve, di norma, essere effettuata almeno tre giorni prima.

Per lo svolgimento delle funzioni legate al mandato, ai componenti delle RSA è inoltre attribuito un contingente di **permessi retribuiti**, distribuiti secondo la dimensione dell'unità produttiva:

- a) **1 dirigente sindacale** nelle unità con *16–50 dipendenti* della categoria rappresentata;
- b) **2 dirigenti sindacali** nelle unità con *51–200 dipendenti*;
- c) **4 dirigenti sindacali** nelle unità con *oltre 200 dipendenti*.

Il monte ore retribuito è stabilito come segue:

- **12 ore mensili complessive** per le unità ricadenti nelle lettere b) e c);
- **1 ora e 30 minuti annui per ogni dipendente** per le unità indicate nella lettera a).

I lavoratori part-time, ai fini del conteggio, sono considerati equivalenti a unità full-time.

Il lavoratore che intenda usufruire dei permessi retribuiti deve inoltrare la richiesta al datore di lavoro per iscritto, preferibilmente con un preavviso di almeno 24 ore, tramite la RSA.

Le RSA dispongono inoltre del diritto di diffondere comunicazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro mediante affissione in spazi interni all'azienda che il datore di lavoro deve mettere a disposizione in zone accessibili ai dipendenti. Ogni comunicazione esposta deve essere trasmessa simultaneamente alla Direzione aziendale.

## Articolo 22 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)



Le tutele, le prerogative e le facoltà riconosciute ai componenti delle RSA si applicano, in modo equivalente, anche ai lavoratori che risultino eletti all'interno delle *Rappresentanze Sindacali Unitarie*.

Le RSU vengono costituite attraverso procedure elettive definite da uno specifico Accordo Interconfederale, che disciplina in modo unitario criteri, modalità operative e tempi delle elezioni.

### **Articolo 23 – Svolgimento dei referendum**

Nelle realtà aziendali che superano la soglia dei quindici dipendenti, il datore di lavoro è obbligato a garantire la possibilità di svolgere, esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro, consultazioni referendarie promosse su temi sindacali, sia rivolte all'intero personale sia circoscritte a specifiche categorie professionali.

L'indizione del referendum spetta alla RSA, che attiva la consultazione coinvolgendo tutti i lavoratori dell'unità produttiva e, in particolare, coloro che appartengono alla categoria maggiormente interessata all'argomento oggetto del voto.

Le procedure operative, le modalità organizzative e ogni ulteriore disciplina relativa allo svolgimento dei referendum sono definite nell'Accordo Interconfederale che regola il sistema elettorale delle RSU.

### **Articolo 24 – Svolgimento delle Assemblee Sindacali**

Nelle aziende che occupano stabilmente più di quindici dipendenti, i lavoratori dispongono del diritto di riunirsi in forma assembleare per discutere questioni sindacali e tematiche riguardanti il rapporto di lavoro. Tale facoltà può essere esercitata solamente attraverso assemblee convocate dalle Organizzazioni Sindacali aderenti o riconducibili alle Associazioni Nazionali firmatarie del presente CCNL, le quali possono convocare le riunioni singolarmente o congiuntamente. Le assemblee devono avere luogo all'interno dell'unità produttiva, utilizzando spazi idonei messi a disposizione dal datore di lavoro.

La richiesta di assemblea deve essere comunicata preventivamente alla Direzione aziendale, con un anticipo adeguato, indicando in modo esplicito gli argomenti che verranno discussi.

Oltre alle riunioni convocate fuori dall'orario di lavoro, ai dipendenti è riconosciuta la possibilità di partecipare ad assemblee tenute durante l'orario di servizio per un limite massimo di **dieci ore annue**, retribuite come normale attività lavorativa.

Le assemblee svolte in orario di lavoro devono essere organizzate attraverso un accordo a livello aziendale, che assicuri la continuità dell'attività produttiva e il regolare funzionamento dei servizi, in ragione della natura pubblica e di utilità sociale che caratterizza l'operatività delle imprese del settore. Durante le riunioni devono essere rigorosamente garantite la sicurezza delle persone presenti, l'integrità delle attrezzature e degli impianti e la tutela del patrimonio aziendale.

Le assemblee possono essere rivolte a tutti i dipendenti oppure a gruppi specifici di lavoratori. Possono inoltre prendervi parte dirigenti sindacali esterni, a condizione che tale presenza venga comunicata preventivamente al datore di lavoro.

La durata massima di ciascuna assemblea è fissata in **due ore**.

### **Articolo 25 – Trattenute di carattere sindacale**

L'azienda, su richiesta del lavoratore che conferisce apposita delega autorizzativa, è tenuta ad effettuare la trattenuta della quota sindacale destinata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

L'importo della contribuzione è fissato in misura pari all'**1% della retribuzione lorda** del dipendente.

Le somme trattenute dovranno essere versate ogni mese alle Organizzazioni Sindacali indicate nella delega.

La delega può essere revocata dal lavoratore in qualsiasi momento; la revoca diviene operativa con la retribuzione del mese successivo a quello in cui la disdetta è stata presentata.

La comunicazione di disdetta deve essere trasmessa dal lavoratore all'azienda, che è tenuta a rilasciare una ricevuta attestante l'avvenuta presentazione.

## **TITOLO II DIRITTI INDIVIDUALI**

### **Articolo 26 – Discriminazioni sul luogo di lavoro**

È rigorosamente vietato, in conformità ai principi sanciti dalla Costituzione e dallo Statuto dei Lavoratori, porre in essere qualsiasi forma di disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti, sia essa manifesta o esercitata in modo indiretto, fondata su elementi quali origine etnica o razziale, appartenenza religiosa, genere, orientamento sessuale o su differenti convinzioni morali, personali o comportamentali.

### **Articolo 27 – Azioni positive finalizzate alla non discriminazione**

Per rafforzare e dare piena efficacia al principio di non discriminazione richiamato nell'articolo precedente, le Parti firmatarie assumono l'impegno di sostenere e promuovere interventi mirati — le cosiddette *azioni positive* — finalizzati a rimuovere quegli ostacoli concreti che ancora limitano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Tali azioni hanno l'obiettivo di ampliare l'occupazione femminile e di rendere sostanziale, e non solo formale, il principio delle pari opportunità.

Le iniziative di azione positiva sono orientate, in particolare, a perseguire i seguenti risultati:

1. **eliminare disuguaglianze** nell'accesso all'occupazione, nei percorsi di carriera, nella permanenza lavorativa e nelle fasi di mobilità professionale;
2. **modificare assetti organizzativi o modalità di distribuzione del lavoro** che producono effetti sfavorevoli sui lavoratori in base al sesso, incidendo su formazione, possibilità di crescita professionale, avanzamento e trattamento retributivo;
3. **favorire la presenza femminile** nei ruoli, nei settori e nei livelli organizzativi dove essa risulta minoritaria, con particolare attenzione alle aree tecnologiche e ai ruoli di responsabilità;
4. **agevolare la conciliazione** tra vita professionale e responsabilità familiari, anche attraverso soluzioni organizzative innovative che permettano una più equa distribuzione dei carichi di cura tra donne e uomini;
5. **valorizzare professionalmente** le attività e i profili nei quali è prevalente la presenza femminile, riconoscendone competenze, complessità e contenuto professionale.

### **Articolo 28 – Principio di non discriminazione in ambito religioso**

Nel rispetto delle esigenze operative dell'impresa, questa dovrà adoperarsi affinché nessun lavoratore si trovi in una condizione di disagio personale causata da un contrasto tra le proprie credenze etiche o religiose e le attività richieste dal servizio. L'obiettivo è prevenire situazioni in cui l'adempimento delle mansioni possa entrare in conflitto con valori personali profondamente radicati.

Resta fermo il principio inderogabile della non discriminazione.

Nella pianificazione dei turni e delle attività, l'azienda dovrà quindi orientare l'organizzazione del lavoro in modo da evitare che determinate mansioni vengano sistematicamente assegnate a un numero ristretto di dipendenti, così da non creare disparità o tensioni all'interno del gruppo e garantire che le tutele previste dal presente articolo si applichino in modo equilibrato a tutto il personale.

### **Articolo 29 – Contrasto alle azioni discriminatorie**

L'azienda è tenuta a vigilare attivamente affinché nessuna modalità organizzativa, procedura interna o abitudine operativa possa essere utilizzata — direttamente o indirettamente — come strumento per generare disparità nell'assegnazione di ruoli, compiti o responsabilità. Qualsiasi prassi che possa diventare terreno fertile per comportamenti discriminatori deve essere eliminata in modo definitivo.

Le attività considerate meno desiderabili, pur appartenendo allo stesso livello di inquadramento, non possono essere concentrate su un numero ristretto di dipendenti.

Esse devono essere ripartite in modo ciclico e trasparente, attraverso un sistema di rotazione chiaramente definito, che renda espliciti i criteri con cui gli incarichi vengono attribuiti, così da prevenire favoritismi, esclusioni o penalizzazioni improprie.

### **Articolo 30 – Azioni di inclusione**

Le Parti, in coerenza con i principi e gli obblighi previsti dalla Legge 68/1999, attribuiscono all'ESBII il compito di curare e coordinare tutte le iniziative e le misure rivolte all'inclusione lavorativa nelle aziende che applicano il presente CCNL, assumendo un ruolo centrale nella gestione delle politiche dedicate all'inserimento e all'integrazione delle persone destinatarie della normativa.

### **Articolo 31 – Rispetto della normativa a tutela della Privacy**

Le imprese sono tenute a garantire, nel rispetto integrale della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, che le informazioni sensibili dei lavoratori vengano trattate esclusivamente per le finalità connesse al rapporto di lavoro subordinato, impedendo qualsiasi consultazione indebita, superflua o non autorizzata.

Qualora la gestione del personale venga affidata a soggetti esterni, l'azienda dovrà rendere pubbliche — tramite apposita comunicazione affissa in luogo accessibile ai dipendenti — le generalità e i riferimenti dello studio di consulenza del lavoro incaricato.

### **Articolo 32 – Rispetto delle attività personali del lavoratore**

Pur mantenendo la piena facoltà di organizzare e dirigere l'attività dei propri dipendenti, l'azienda si astiene dal raccogliere o generare, tramite sistemi digitali o procedure automatizzate, qualsiasi informazione aggiuntiva che possa — anche solo indirettamente o in modo non intenzionale — trasformarsi in indicatori dei comportamenti personali, delle abitudini o degli stili individuali dei lavoratori, limitando il trattamento dei dati a ciò che è strettamente indispensabile alla gestione del rapporto di lavoro.

### **Articolo 33 – Monitoraggio delle attività**

Le tutele riconosciute ai lavoratori non annullano, né limitano, il potere dell'azienda di effettuare verifiche e controlli sull'operato dei dipendenti, così come previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) e dal D.Lgs. 151/2015, che continuano a disciplinare integralmente le modalità e i confini di tali accertamenti.

## **TITOLO IV COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

### **Articolo 34 – Composizione della crisi a livello sindacale: conciliazioni**

Le Parti stabiliscono che ogni conflitto, individuale o collettivo, che possa emergere dall'interpretazione del presente CCNL o dal concreto svolgimento del rapporto di lavoro, debba essere inizialmente affrontato — prima di qualsiasi iniziativa giudiziaria — attraverso un percorso volontario di chiarimento e ricomposizione in ambito sindacale, secondo quanto previsto dalla disciplina vigente.

Tali dispute potranno essere affidate alla Commissione Territoriale di Conciliazione dell'ESBII, incaricata di promuovere una soluzione condivisa e di favorire il superamento del contrasto senza ricorso all'autorità giudiziaria.

## Articolo 35 – Procedure interne all’Ente

Le Commissioni di Conciliazione operanti all’interno dell’Ente Bilaterale ESBII svolgono la propria attività secondo quanto stabilito dagli specifici Regolamenti adottati, a seconda dei casi, dall’ESBII nazionale o dagli organismi regionali competenti, che ne definiscono funzioni, procedure e ambiti di intervento.

## Articolo 36 - Arbitrato

In applicazione dell’art. 412 c.p.c., come riformato dalla Legge n. 183/2010, le Parti — in qualunque momento del tentativo di conciliazione o al suo termine qualora non maturi un accordo — possono individuare gli elementi condivisi della vicenda, compresi gli importi spettanti al lavoratore quando tali somme siano determinabili, e possono decidere di trasferire volontariamente l’intera questione (o parte di essa) alla Commissione di Conciliazione, conferendole mandato per la definizione della lite tramite arbitrato.

Tale incarico deve specificare:

1. **il limite temporale entro cui il lodo deve essere emanato**, comunque non superiore a sessanta giorni; oltre tale soglia il mandato decade, salvo comune decisione di prorogarlo;
2. **le fonti normative e contrattuali richiamate** a sostegno delle rispettive posizioni;
3. la possibile richiesta delle Parti di **una decisione secondo equità**, purché in armonia con i principi generali dell’ordinamento, incluse le prescrizioni di derivazione comunitaria.

Le Parti possono inoltre stabilire le modalità operative relative alla fase istruttoria e agli eventuali mezzi di prova da assumere.

L’incarico conferito genera un **arbitrato irrituale**, il cui esito ha natura negoziale e forza vincolante tra le Parti, divenendo insuscettibile di impugnazione, anche quando contenga scelte non perfettamente coincidenti con disposizioni legislative o contrattuali.

Il **lodo arbitrale**, una volta sottoscritto e autenticato, produce gli effetti di cui all’art. 1372 c.c., è sottratto all’impugnazione (art. 2113, comma 4, c.c., salvo quanto previsto dall’art. 808-ter c.p.c.) e costituisce **titolo esecutivo** ai sensi dell’art. 474 c.p.c. Su richiesta della Parte interessata, il Giudice del Lavoro del Tribunale nel cui territorio l’arbitrato è stato svolto verifica la regolarità formale del lodo e ne dichiara l’esecutorietà mediante decreto.

## PARTE TERZA

### DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### TITOLO I – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO



## Capo I - Assunzione

### Articolo 37 – Instaurazione del rapporto di lavoro

L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti. L'ingresso del dipendente deve essere formalizzato tramite un documento scritto, nel quale siano riportati in maniera chiara e completa:

1. la data dalla quale ha inizio il rapporto di lavoro;
2. la forma contrattuale prescelta e l'eventuale durata prevista;
3. l'arco temporale stabilito per il periodo di prova;
4. la qualifica attribuita e il corrispondente livello di inquadramento;
5. la specifica natura del contratto applicato;
6. il trattamento economico riconosciuto;
7. la struttura o sede presso cui il lavoratore verrà assegnato;
8. il richiamo esplicito all'applicazione del presente CCNL.

Al momento della formale assunzione, oltre alla lettera che definisce il rapporto di lavoro, l'azienda deve mettere il lavoratore nelle condizioni di consultare integralmente il presente CCNL, consegnandone copia cartacea oppure fornendo accesso a una piattaforma digitale che ne consenta la lettura in qualunque momento.

Per perfezionare l'ingresso in servizio, il lavoratore è tenuto a produrre la seguente documentazione:

- a) codice fiscale;
- b) documento d'identità valido;
- c) copia autenticata del titolo di studio o dell'abilitazione richiesta per la mansione esercitata (diploma, patente professionale, certificazioni, ecc.);
- d) eventuale documentazione rilasciata dagli Ordini Professionali per le figure soggette a riserva di legge;
- e) certificato del casellario giudiziale;
- f) certificato dei carichi pendenti.

Poiché le attività del settore richiedono particolari condizioni igienico-sanitarie, il lavoratore deve inoltre presentare un certificato medico che attesti l'idoneità fisica generale e l'assenza di malattie contagiose, rilasciato da una struttura sanitaria pubblica, oppure gli esiti della visita preassuntiva prevista dalla normativa.

Il dipendente deve inoltre dichiarare la propria residenza e, se diversa, comunicare l'eventuale domicilio; ogni variazione intervenuta nel corso del rapporto dovrà essere tempestivamente aggiornata.

Tutte le certificazioni richieste possono essere sostituite da autocertificazioni, qualora la legge ne consenta l'utilizzo.

### **Articolo 38 – Visite mediche**

Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, il candidato potrà essere sottoposto a una visita medica preassuntiva, finalizzata esclusivamente a verificarne l'idoneità generale allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale verifica non coincide con la visita preventiva di idoneità alla mansione specifica prevista dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2008, dalla quale rimane distinta per finalità e modalità.

Qualora, nel corso del rapporto, il lavoratore ritenga di non possedere più le condizioni fisiche necessarie per svolgere le mansioni assegnate, egli sarà sottoposto a valutazione sanitaria da parte del Medico Competente, oppure ad ulteriori accertamenti affidati a strutture pubbliche o universitarie competenti.

### **Articolo 39 -Classificazione del personale**

Declaratorie dei Quadri, categorie e profili:

#### **Quadri – definizione e ambito professionale**

Sono classificati come *Quadri* quei lavoratori che assumono la conduzione di segmenti rilevanti dell'attività aziendale, nei quali occorre una visione estesa dell'organizzazione, maturata attraverso una significativa esperienza interna, e la capacità di integrare competenze eterogenee. A queste figure è attribuito il governo operativo di processi complessi, con margini di autonomia decisionale coerenti con le politiche aziendali, nonché la responsabilità diretta del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I Quadri esercitano inoltre funzioni di guida e coordinamento su gruppi strutturati di collaboratori e partecipano alla costruzione dei rispettivi percorsi di sviluppo professionale, orientandone crescita, formazione e organizzazione del lavoro.

Per ricoprire tali posizioni è richiesto il possesso dei titoli abilitanti previsti dalla normativa per le attività soggette a requisiti di legge (ad esempio: per la direzione tecnica di un centro radiologico è necessaria la laurea in Medicina con specializzazione in Radiologia).

#### **Esemplificazione del profilo**

a) *Figura incaricata della conduzione organizzativa dell'azienda o, nelle realtà con più sedi operative, della gestione complessiva di una singola unità produttiva.*

#### **Funzioni attribuite**



- Assume la responsabilità piena dell'assetto organizzativo della struttura a lui affidata, fermo restando che tale responsabilità non comprende le attività di natura sanitaria.
- Collabora con la direzione aziendale nella definizione, nella progettazione e nell'impostazione delle iniziative strategiche e dei programmi operativi.

**Direttore Sanitario di strutture polispecialistiche di media o grande complessità; Direttore Tecnico di laboratori di analisi, servizi di radiologia, medicina nucleare o ambulatori specialistici (cardiologia, oculistica, ecc.).**

*Funzioni assegnate*

- Ha la regia complessiva dell'attività sanitaria ricadente nel proprio ambito, garantendo la corretta esecuzione delle prestazioni e sottoscrivendo, quando previsto dalla normativa, i referti di propria competenza.
- Risponde del corretto utilizzo, della conservazione e della manutenzione delle apparecchiature scientifiche e diagnostiche afferenti alla propria area.
- Esercita un ruolo di indirizzo e coordinamento sul personale — sia laureato sia tecnico — posto sotto la sua supervisione, orientandone il lavoro quotidiano e contribuendo alla crescita e alla qualificazione professionale dei collaboratori.

**Responsabile Amministrativo di centro polispecialistico di media o grande dimensione**

*Funzioni assegnate*

- Ha la guida complessiva dell'area amministrativa, sovrintendendo un insieme articolato di attività svolte da più lavoratori suddivisi per aree operative. Garantisce che l'intero flusso amministrativo sia gestito in conformità alla normativa vigente e alle procedure interne dell'azienda.
- Detiene la responsabilità delle informazioni utilizzate per la predisposizione della documentazione amministrativa e contabile ufficiale, nonché dei dati necessari all'elaborazione di analisi statistiche, previsionali e consuntive.
- Vigila sull'esecuzione puntuale e corretta di tutte le operazioni amministrative e delle registrazioni contabili — generali e industriali — assicurando la conformità alle norme fiscali, legali, previdenziali e alle direttive aziendali.
- Supporta la direzione elaborando analisi economiche e valutazioni quantitative dei principali fenomeni gestionali, offrendo elementi tecnici utili all'individuazione di interventi in grado di migliorare le performance economico-operative del centro

**Responsabile Amministrativo preposto alla gestione di una struttura amministrativa complessa**

Figura incaricata di sovrintendere un'intera area amministrativa composta da più addetti organizzati in specifici reparti o uffici — quali acquisti, gestione del personale, contabilità e altri servizi di

supporto — assicurando il coordinamento unitario delle attività e la coerenza operativa tra le diverse funzioni.

## CATEGORIA F

Sono inquadrati in questa categoria quei lavoratori ai quali l'azienda affida la conduzione di iniziative, programmi o progetti che richiedono una visione ampia dell'organizzazione e un bagaglio professionale maturato attraversando differenti funzioni interne. Queste figure esercitano compiti che combinano competenze specialistiche con la capacità di integrare processi e attività appartenenti a più aree operative, assumendo un ruolo gestionale che comprende autonomia decisionale entro i limiti dei progetti loro assegnati e responsabilità diretta sugli esiti conseguiti.

I lavoratori di Categoria F possono inoltre essere chiamati a dirigere e armonizzare gruppi di collaboratori, seguendone sia l'attività quotidiana sia i percorsi di consolidamento e crescita professionale, in coerenza con gli obiettivi aziendali.

L'accesso a tali profili è subordinato al possesso degli eventuali titoli abilitanti imposti dalla normativa per la specifica funzione svolta (ad es. la responsabilità di una Sezione di Genetica richiede laurea in Medicina o Biologia, accompagnata da specializzazione in Genetica Medica o titolo equipollente).

## Esemplificazione di profili professionali

### Medico

#### *Funzioni attribuite*

- È la figura incaricata dell'intero processo diagnostico e/o terapeutico: seleziona autonomamente strumenti, metodologie e protocolli clinici appropriati, effettua le relative prestazioni e formula il referto medico che documenta gli esiti delle attività svolte sul paziente.
- Nell'ambito operativo che gli viene assegnato, opera sotto la responsabilità del Direttore Tecnico competente per area e può essere supportato da personale di collaborazione — quando previsto — sul quale esercita compiti di coordinamento e supervisione.  
*Esempio: cardiologo che, nell'ambulatorio dedicato, esegue visite specialistiche, ECG, ecocardiografie e altre procedure, avvalendosi dell'assistenza di un infermiere.*

### Biologo, Chimico o altro laureato con titolo equipollente

#### *Funzioni attribuite*



- Ha la responsabilità dell'esecuzione delle analisi biologiche o chimico-cliniche di propria competenza, garantendo la correttezza tecnico-scientifica dei risultati, la loro interpretazione e la validazione clinica finale delle prestazioni erogate.
- Svolge le attività assegnate sotto la supervisione del Direttore Tecnico dell'area di riferimento e può essere affiancato da personale di supporto — laddove previsto — sul quale esercita compiti di coordinamento e controllo operativo.  
*Esempio: biologo responsabile di una Sezione di Genetica che esegue gli esami avvalendosi dell'assistenza di un tecnico di laboratorio o di un altro biologo.*
- Rientrano nel presente profilo anche altre professionalità di pari valore tecnico-scientifico, pur non esplicitamente menzionate, purché dotate di titolo accademico equivalente e collocate in ambiti analoghi.

### **CATEGORIA E**

Rientrano in questa categoria quei lavoratori ai quali l'azienda affida attività che richiedono un bagaglio professionale maturato anche in più aree operative dell'organizzazione, insieme a competenze specialistiche capaci di integrarsi tra loro. A tali figure è richiesto di gestire compiti che comportano capacità di coordinamento, controllo e autonomia procedurale nella scelta dei mezzi operativi, pur restando all'interno dei metodi e delle procedure stabilite. Essi rispondono dei risultati ottenuti nelle funzioni loro attribuite.

I dipendenti appartenenti a questo livello possono inoltre essere chiamati a dirigere e coordinare collaboratori, supervisionandone le attività e verificando l'andamento dei processi necessari al conseguimento degli obiettivi assegnati.

L'accesso a tali ruoli è subordinato al possesso di un diploma di laurea triennale o di un titolo ad esso equipollente.

*Esemplificazione di profili professionali:*

#### **Biologo, Chimico o laureato con titolo equivalente**

*Funzioni attribuite*

- Svolge attività analitiche e controlli biologici all'interno di uno specifico ambito specialistico del laboratorio, operando secondo gli indirizzi organizzativi e tecnici definiti dal Responsabile del Settore.
- Nello svolgimento delle mansioni assegnate risponde direttamente al Responsabile del Settore Specialistico. Qualora siano presenti collaboratori di supporto, il lavoratore può coordinarne il lavoro quotidiano, verificandone l'esecuzione e orientandone le attività operative.

#### **Capo Infermiere – Capo Tecnico (laboratorio, radiologia, ecc.)**

*Funzioni attribuite*

- Garantisce il funzionamento operativo dell'area di competenza, coordinando e dirigendo il personale con la stessa qualifica professionale (infermieri, tecnici di laboratorio, tecnici di radiologia, ecc.), assicurando il rispetto degli standard produttivi definiti e monitorando l'andamento dei turni.
- Vigila sull'applicazione delle norme relative a sicurezza, salute e tutela ambientale, intervenendo per correggere eventuali irregolarità.
- Controlla che le attività assegnate siano eseguite in modo corretto e conforme alle procedure tecniche e organizzative.
- In situazioni emergenziali interviene direttamente, adottando ogni misura necessaria e valutando, sulla base delle istruzioni e delle condizioni operative, l'opportunità di coinvolgere i livelli gerarchici superiori.
- Sono ricondotte alla presente categoria anche ulteriori qualifiche aventi contenuto professionale equivalente, pur se non richiamate espressamente.

## **CATEGORIA D**

Appartengono a questa categoria i lavoratori cui sono attribuite attività che richiedono una solida esperienza professionale e un patrimonio di conoscenze e competenze specialistiche tali da consentire la gestione autonoma di processi operativi complessi. Essi operano con significativa capacità di conduzione, controllo e problem-solving, scegliendo in modo indipendente gli strumenti operativi più idonei all'interno dei metodi e delle procedure aziendali, anche quando queste risultino solo parzialmente definite. Rispondono direttamente dei risultati ottenuti nei rispettivi ambiti di attività, garantendo qualità, efficienza e continuità operativa.

I lavoratori inquadrati in questa categoria possono inoltre essere incaricati della guida tecnica e dell'addestramento dei collaboratori, del coordinamento delle loro attività e della verifica dell'esecuzione delle procedure. Possono, altresì, essere coinvolti in gruppi di lavoro e progetti specifici, contribuendo in modo attivo al miglioramento organizzativo e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

*Esemplificazione di profili professionali:*

### **Impiegato di concetto – Addetto alla contabilità**

*Funzioni*

*attribuite*

- Garantisce il corretto svolgimento dei processi amministrativi e supporta direttamente le attività operative dell'azienda, coordinando — quando necessario, in forma temporanea o occasionale — altri collaboratori impegnati in compiti esecutivi sulla base di procedure e metodi già definiti.
- Nelle strutture amministrative di piccole dimensioni, gestisce in autonomia l'intero ciclo amministrativo-contabile: predisposizione e trattamento dei documenti ufficiali, registrazioni contabili, adempimenti fiscali e assicurativi, attività statistiche e di reporting, assicurando coerenza

con le norme vigenti e con le procedure aziendali.  
• Contribuisce alla regolarità delle operazioni economiche e affianca la direzione nella predisposizione di dati e informazioni utili al monitoraggio della gestione.

### **Infermiere**

#### *Funzioni attribuite:*

• Esegue le attività professionali previste dal D.M. 739/1994, operando secondo le direttive e le indicazioni organizzative impartite dal Direttore Sanitario e/o dal Direttore Tecnico responsabile dell'unità operativa.

### **Tecnico sanitario di laboratorio biomedico**

#### *Funzioni attribuite*

• Svolge le attribuzioni professionali definite dal D.M. 745/1994, garantendo l'esecuzione delle procedure analitiche e delle attività tecniche proprie del profilo.

### **Tecnico sanitario di radiologia medica**

#### *Funzioni attribuite*

• Esercita le competenze professionali stabilite dal D.M. 746/1994, assicurando l'esecuzione delle prestazioni radiologiche e delle attività tecniche di pertinenza del ruolo.

### **Personale della riabilitazione e ulteriori figure professionali sanitarie**

*(inclusi i profili appartenenti all'area infermieristica, tecnico-sanitaria, di vigilanza e ispezione)*

#### *Funzioni attribuite*

Svolgono, nell'ambito delle rispettive competenze professionali, tutte le attività specialistiche — articolate, complesse e diversificate — previste dai decreti ministeriali che regolano ciascuna professione, operando secondo le direttive e le istruzioni impartite dal Direttore Tecnico responsabile.

### **CATEGORIA C**

Appartengono a questa categoria quei lavoratori ai quali vengono affidate attività che richiedono un patrimonio di conoscenze e competenze di carattere generale, unite a una consolidata capacità operativa in uno specifico ambito professionale. Le mansioni vengono svolte applicando procedure e metodologie già definite dall'azienda, assumendo responsabilità dirette per i risultati all'interno del proprio settore di intervento.

I dipendenti collocati in questa categoria possono inoltre essere incaricati di affiancare ed addestrare altri collaboratori, contribuendo alla realizzazione degli obiettivi assegnati e partecipando, quando previsto, a gruppi di lavoro o progetti aziendali.

## **Esempi di profili professionali**

### **Impiegato d'ordine**

#### *Funzioni attribuite*

Svolge un insieme di attività amministrative e d'ufficio eterogenee — come l'emissione di ordini ai fornitori, l'inserimento di registrazioni contabili, la gestione delle presenze o altre mansioni similari — operando con conoscenza operativa delle procedure utilizzate e delle relative modalità applicative.

### **Operatore socio-sanitario (OSS)**

#### *Funzioni attribuite*

- Esegue, secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2001, tutte le attività finalizzate alla cura dei bisogni primari dell'assistito, operando nelle aree di propria competenza in contesti sanitari e/o sociali, con l'obiettivo di favorire il benessere complessivo e il mantenimento dell'autonomia della persona.
- Sono ricomprese, inoltre, tutte le ulteriori figure professionali di analogo livello e contenuto non specificamente menzionate nella presente elencazione.

## **CATEGORIA B**

Rientrano in questa categoria i lavoratori con qualifica impiegatizia ai quali vengono attribuite attività che richiedono un bagaglio di esperienza e competenze di carattere generale, unite a una spiccata capacità esecutiva. Le mansioni sono svolte applicando procedure e metodi operativi già stabiliti dall'azienda, assumendo piena responsabilità della corretta realizzazione delle attività loro assegnate.

I dipendenti collocati in tale area possono inoltre essere coinvolti in gruppi di lavoro o in specifici progetti aziendali, contribuendo allo sviluppo delle iniziative loro affidate.

#### *Esemplificazione di profili professionali:*

### **Addetto al Front-line**

#### *Funzioni attribuite*

- Svolge le procedure operative connesse all'accoglienza e alla registrazione dei pazienti — come l'inserimento delle informazioni relative alle prestazioni richieste, l'emissione dei documenti di

pagamento e la gestione degli incassi — applicando le modalità e le procedure previste dall'organizzazione.

### **Centralinista / Portiere-centralinista**

#### *Funzioni attribuite*

- Gestisce le comunicazioni telefoniche e l'accesso degli utenti alla struttura, fornendo supporto informativo e organizzativo e agevolando l'attività degli Addetti al Front-line, senza tuttavia procedere direttamente alle operazioni di accettazione amministrativa dei pazienti.
- Sono inoltre ricomprese tutte le figure professionali di pari livello e contenuto non espressamente richiamate nell'elenco precedente.

### **CATEGORIA A**

Rientrano in questa categoria i lavoratori, sia impiegati sia operai, incaricati di svolgere compiti di natura esecutiva che richiedono abilità tecnico-manuali e la capacità di applicare istruzioni operative finalizzate al corretto svolgimento delle attività loro assegnate. Le posizioni comprese in questo livello prevedono lo svolgimento di funzioni manuali e tecnico-pratiche che implicano l'uso, la gestione e la cura di strumenti, macchinari o attrezzature, dei quali il lavoratore garantisce anche la sorveglianza e la custodia.

I dipendenti appartenenti a tale categoria effettuano il trasporto dei pazienti in barella o carrozzina e accompagnano e vigilano sui degenti autosufficienti; collaborano inoltre con il personale infermieristico nelle attività di igiene e assistenza di base. La corretta esecuzione dei compiti rappresenta una loro diretta responsabilità. Le attività richieste presuppongono un livello di conoscenze pratiche e generiche del settore, acquisite prevalentemente tramite esperienza operativa e non necessariamente attraverso percorsi formativi formali.

#### *Esemplificazione di profili professionali:*

**Operatore generico;**

**Addetto alle pulizie;**

**Operaio generico;**

**Ulteriori profili professionali di analogo livello e responsabilità, anche se non specificamente indicati nell'elenco precedente.**

### **Articolo 40 - Normativa Quadri**



Per il personale inquadrato come Quadro è ammesso l'inserimento con contratto a tempo indeterminato non vincolato da un orario prestabilito, nel rispetto dei limiti massimi di durata del lavoro stabiliti dal D.Lgs. 66/2003. In un'ottica di costante elevamento della qualità dei servizi e di ampliamento delle competenze strategiche interne, le aziende si impegnano a promuovere l'accesso dei Quadri a programmi formativi avanzati riguardanti le aree operative di cui sono responsabili.

L'attribuzione al lavoratore di mansioni tipiche della categoria dei Quadri, quando non avvenga per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce carattere permanente qualora la durata di tale assegnazione superi il limite indicato dalla normativa in materia. Per tutto il periodo in cui viene svolto l'incarico superiore, il dipendente ha comunque diritto alla differenza economica tra la retribuzione prevista per i Quadri e quella spettante al proprio livello contrattuale di origine.

L'impresa è inoltre tenuta a garantire ai Quadri una copertura assicurativa – tramite polizza o altre formule equivalenti – che comprenda le spese legali derivanti da procedimenti civili o penali collegati all'esercizio delle funzioni attribuite, purché non riconducibili a dolo o colpa grave, con un massimale di € 50.000,00.

A ciò si aggiunge l'obbligo aziendale di fornire una copertura assicurativa per la responsabilità civile verso terzi connessa allo svolgimento delle mansioni del Quadro, prevedendo un massimale non inferiore a € 200.000,00.

#### **Articolo 41 – Regime per il primo ingresso**

Rientrano nella categoria del “Primo Ingresso” quei lavoratori che, al momento dell'instaurazione del rapporto, non abbiano mai svolto la mansione loro affidata oppure l'abbiano esercitata per un periodo non superiore a sei mesi complessivi. Per accompagnare tali lavoratori nell'acquisizione delle abilità operative richieste dal ruolo, l'azienda è obbligata a predisporre un percorso formativo strutturato, da svolgersi interamente in orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni. Il relativo progetto formativo, predisposto su base individuale, deve essere consegnato al lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del contratto e può essere realizzato direttamente dall'impresa o tramite soggetti da essa delegati.

In cambio dell'impegno formativo previsto, il datore di lavoro può applicare ai lavoratori di Primo Ingresso un trattamento economico ridotto rispetto alla retribuzione ordinaria del livello di inquadramento, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, secondo le percentuali indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

L'adozione del regime di Primo Ingresso deve risultare da apposito atto scritto e può essere prevista esclusivamente nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Tale tipologia di assunzione è consentita per le mansioni riconducibili alle Categorie E, D, C e B.

I contenuti dell'attività formativa dovranno essere definiti all'interno del piano formativo individuale, documento che descriverà in modo puntuale le competenze da acquisire. Il percorso di apprendimento

dovrà comprendere sia moduli dedicati alle capacità trasversali — come le competenze comunicative, gli elementi di organizzazione aziendale e di economia, le nozioni fondamentali sul rapporto di lavoro e sugli obblighi in materia di sicurezza — sia insegnamenti di natura tecnico-professionale direttamente collegati alla qualifica attribuita al lavoratore.

Entro trenta giorni dall'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere il piano formativo all'Ente Bilaterale ESBII tramite PEC; il mancato invio entro tale termine comporta la perdita del beneficio economico collegato al regime di Primo Ingresso. Una commissione interna all'Ente Bilaterale avrà il compito di vigilare sul corretto utilizzo di tale tipologia contrattuale e di verificare che il percorso formativo venga effettivamente realizzato.

Al completamento del periodo formativo, l'azienda dovrà inviare all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante che le attività programmate sono state svolte regolarmente.

Il ricorso al contratto di Primo Ingresso non può essere cumulato con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea del trattamento economico, fatta eccezione unicamente per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

#### **Articolo 42 – Normativa per il Reimpiego**

Le Parti istituiscono una specifica modalità di assunzione, denominata “Reimpiego”, destinata a sostenere il rientro stabile nel mercato del lavoro di categorie caratterizzate da particolare fragilità occupazionale. Rientrano in questo ambito:

- persone con età superiore ai 50 anni;
- donne che non svolgono attività lavorativa retribuita da almeno sei mesi;
- soggetti, di qualsiasi età, privi di impiego regolare da oltre ventiquattro mesi;
- lavoratori espulsi dai circuiti produttivi e destinatari di strumenti di sostegno al reddito;
- persone coinvolte in programmi di ricollocazione attivi presso servizi pubblici o privati.

Per questi lavoratori il datore di lavoro è tenuto a predisporre un percorso di accompagnamento professionale strutturato. Tale percorso comprende l'obbligo di erogare almeno 80 ore di formazione nei primi due anni dall'assunzione, interamente svolte in orario di lavoro. Il contenuto dell'attività formativa deve essere dettagliato in un piano formativo individuale consegnato al lavoratore al momento dell'assunzione e può essere realizzato direttamente dall'impresa o attraverso figure da essa designate.

Considerata la finalità di reinserimento e l'impegno formativo richiesto all'impresa, è ammessa — limitatamente ai primi ventiquattro mesi — l'applicazione di un trattamento economico ridotto rispetto alla retribuzione ordinaria del livello di inquadramento, secondo le misure stabilite dalle tabelle del presente CCNL.

Il rapporto di lavoro instaurato nel regime di Reimpiego:

- deve risultare da atto scritto;
- può essere instaurato esclusivamente a tempo indeterminato;
- è consentito per mansioni ricomprese nelle Categorie E, D, C e B.

Per la redazione del piano formativo, il datore di lavoro utilizza il modello ufficiale predisposto dalle Parti, reso disponibile tramite il sito dell'Ente Bilaterale ESBII o delle organizzazioni firmatarie.

Il piano deve prevedere:

- competenze trasversali (organizzazione del lavoro, elementi economici di base, disciplina del rapporto, sicurezza);
- competenze tecniche specifiche inerenti la mansione assegnata.

Entro trenta giorni dall'inizio del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a trasmettere il piano formativo all'Ente Bilaterale ESBII tramite PEC. In assenza di tale invio, il datore di lavoro decade automaticamente dal beneficio economico connesso al regime di Reimpiego. L'Ente Bilaterale, tramite apposita Commissione, controlla l'utilizzo dello strumento e verifica che la formazione programmata sia stata effettivamente erogata.

Al termine dei due anni formativi, il datore di lavoro deve trasmettere all'ESBII una dichiarazione attestante l'avvenuto completamento del percorso formativo.

Il regime di Reimpiego non può essere sovrapposto ad altre forme contrattuali che prevedono riduzioni retributive temporanee, salvo il lavoro part-time.

### **Articolo 43 - Periodo di prova**

Il periodo di prova deve risultare necessariamente da atto scritto separato o inserito nella lettera di assunzione ed è efficace solo se il lavoratore lo sottoscrive espressamente. In assenza di forma scritta, la prova è nulla. Non è ammessa alcuna proroga o rinnovo del periodo di prova, salvo quanto previsto in caso di sospensione per malattia o infortunio.

Se durante il periodo di prova interviene una sospensione dovuta a malattia o infortunio superiore a 15 giorni di calendario, il lavoratore — previa autorizzazione scritta dell'impresa — può completare la prova al momento del rientro, purché il servizio sia ripreso entro il termine massimo di tre mesi. In tale circostanza, la durata complessiva della prova può superare il limite temporale ordinario esclusivamente per effetto dell'interruzione.

La durata massima del periodo di prova non può eccedere:

- **90 giorni** per le **Categorie Quadri, F, E, D e C**;
- **60 giorni** per la **Categoria B**;
- **30 giorni** per la **Categoria A**.

I periodi sopra indicati si riferiscono esclusivamente a giorni di effettiva prestazione lavorativa: ogni assenza, a qualsiasi titolo, non è computabile.

Ad ogni modo, la durata effettiva del periodo di prova non può essere inferiore al **25% del limite massimo** previsto per il relativo livello di inquadramento.

Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può risolvere il rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso, ferma restando la spettanza del TFR, dei ratei di tredicesima e dell'indennità sostitutiva ferie.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la prova non può in nessun caso superare la metà della durata del primo contratto stipulato.

Se al termine del periodo di prova l'azienda non comunica espressamente la risoluzione del rapporto, il lavoratore si considera confermato in servizio a tempo pieno nei confronti dell'impresa, e l'intero periodo di prova viene riconosciuto ai fini dell'anzianità.

#### **Articolo 44 - Anzianità**

L'anzianità di servizio è computata a partire dal giorno di effettiva assunzione del lavoratore, a prescindere dalla tipologia del contratto di lavoro subordinato instaurato e dalla sua durata iniziale.

Eventuali decorrenze differenti dell'anzianità, qualora rilevanti per specifici istituti contrattuali, operano esclusivamente nei limiti e con le modalità espressamente previste dalle singole discipline di riferimento, senza alcuna estensione analogica.

Le Parti precisano che la disciplina qui prevista non incide sulla maturazione del TFR, regolata autonomamente dal presente CCNL e dalla Legge n. 297/1982, cui resta integralmente demandata ogni valutazione in materia.

In caso di passaggio da qualifica non impiegatizia a qualifica impiegatizia, il lavoratore mantiene integralmente l'anzianità maturata nella posizione di provenienza, senza alcuna interruzione o riduzione della medesima.

#### **Articolo 45 - Mansioni promiscue e mutamenti di mansione**

##### **1. Mansioni promiscue**

Per i lavoratori inquadrati nelle categorie da **D ad A**, l'impresa può assegnare, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, attività parzialmente differenti da quelle originariamente convenute, purché **coerenti con il profilo professionale e riconducibili alla stessa categoria contrattuale**.

Tale utilizzazione non comporta **alcun automatismo** in termini di avanzamento di livello, di trattamento economico o di consolidamento della mansione svolta.

##### **2. Mutamento di mansioni per riorganizzazione aziendale**

In caso di modifiche degli assetti organizzativi, il lavoratore può essere assegnato a mansioni **di livello inferiore**, purché rientranti nella **medesima categoria legale**.

L'eventuale fabbisogno formativo è assolto dall'azienda; il mancato completamento della formazione **non incide sulla validità** del provvedimento di assegnazione.

L'assegnazione a mansioni differenti deve essere comunicata **per iscritto**, a pena di nullità. Il lavoratore mantiene **livello di inquadramento e trattamento economico in godimento**, fatta salva la non conservazione degli elementi retributivi strettamente collegati alla modalità di svolgimento della precedente prestazione.

### 3. Accordi individuali certificati

Presso le Commissioni di Certificazione possono essere stipulati accordi individuali che prevedano **modifica di mansioni, categoria legale, livello di inquadramento e relativo trattamento economico**, qualora l'intervento risponda all'interesse del lavoratore:

- alla conservazione del posto di lavoro,
- all'acquisizione di nuova professionalità,
- al miglioramento delle condizioni di vita.

### 4. Mansioni superiori

Il lavoratore adibito temporaneamente a mansioni appartenenti a livello superiore ha diritto, ove tale adibizione si prolunghi per **almeno 16 giorni nel mese**, a una retribuzione mensile non inferiore alla differenza tra quanto percepito e il **minimo tabellare della categoria superiore**.

Se l'assegnazione si protrae per **oltre tre mesi consecutivi**, l'inquadramento superiore si intende acquisito in via definitiva, salvo si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Il passaggio di categoria si realizza anche quando le mansioni superiori siano state svolte in modo non continuativo, purché:

- per **sette mesi** complessivi nell'arco temporale di riferimento per le categorie A, B e C;
- per **quattro mesi** complessivi per le categorie inferiori.

Se il lavoratore ha già conseguito in passato la categoria superiore per effetto di mansioni svolte, egli acquisisce nuovamente tale categoria qualora l'assegnazione attuale permanga **per un periodo almeno pari alla durata massima della prova** prevista per quella categoria.

### 5. Passaggi di livello

Il passaggio a categoria superiore comporta il diritto alla **retribuzione contrattuale prevista per il nuovo livello**.

Eventuali trattamenti economici individuali eccedenti potranno essere **assorbiti**, sino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari.

Non sono comunque assorbibili **gli scatti di anzianità**.

## CAPO II

### REGOLAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

## Articolo 46 -Normale retribuzione

La **normale retribuzione** spettante al lavoratore è composta dall'insieme degli elementi economici stabiliti dal presente CCNL e dagli eventuali accordi di secondo livello.  
Essa comprende, in via ordinaria, le seguenti voci:

- a) **paga base nazionale conglobata**, quale importo fisso e generale definito dalla contrattazione collettiva nazionale;
- b) **terzo elemento**, ove previsto;
- c) **scatti di anzianità** maturati in conformità alle disposizioni contrattuali vigenti;
- d) **premialità produttiva**, comunque denominata, correlata alla produttività, alla qualità della prestazione o ai risultati conseguiti;
- e) **ulteriori voci retributive** derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale o dagli accordi territoriali/aziendali applicabili.

## Articolo 47 – Retribuzione di fatto

La **retribuzione di fatto** è composta da tutte le voci economiche individuate nell'articolo precedente, nonché da ogni altro elemento retributivo che presenti **carattere stabile e continuativo**.  
Ne restano esclusi:

- i **rimborsi spese** di qualsiasi natura;
- i **compensi per lavoro straordinario**;
- le **erogazioni straordinarie una tantum** o comunque prive di continuità;
- tutti gli elementi che le Parti abbiano espressamente escluso dal computo dei singoli istituti contrattuali;
- gli importi esclusi dall'**imponibile contributivo** ai sensi della normativa vigente.

La retribuzione mensile—sia essa **normale** o **di fatto**—è corrisposta in misura fissa e non subisce variazioni in relazione:

- alla collocazione delle festività nel periodo di paga,
- ai permessi retribuiti,
- ai giorni di riposo settimanale,
- né alla specifica articolazione dell'orario su base settimanale,

fatta salva l'applicazione di eventuali condizioni di miglior favore.

## Articolo 48 -Corresponsione della retribuzione

### Diritto alla retribuzione

Il Lavoratore ha diritto alla corresponsione integrale della retribuzione relativa al lavoro ordinario e straordinario entro le scadenze mensili stabilite.

### **Termine di pagamento**

La retribuzione deve essere erogata **non oltre l'ultimo giorno del mese di competenza**.

La data di pagamento, stabilita dall'Impresa, deve essere resa nota ai Lavoratori con idonea comunicazione.

Qualora tale data coincida con un giorno festivo o di riposo, il pagamento è automaticamente rinviato al **primo giorno lavorativo utile**.

### **Prassi aziendali pregresse**

Restano valide le prassi organizzative già in essere che prevedano una diversa—ma sempre mensile—cadenza di pagamento.

### **Ritardi nel pagamento**

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione possono avvenire solo previo **accordo esplicito** con i Lavoratori o con le loro rappresentanze sindacali.

Il Lavoratore ha diritto a ricevere immediata comunicazione scritta in caso di difficoltà temporanee nei pagamenti.

### **Prospetto paga**

Contestualmente al pagamento, il Lavoratore deve ricevere un **prospetto paga dettagliato**, riportante almeno:

- ragione sociale dell'azienda;
- dati identificativi del Lavoratore;
- mese di riferimento;
- elencazione analitica delle singole voci retributive e dei relativi importi;
- dettaglio delle trattenute operate.

### **Ritardi oltre i limiti e tutela del lavoratore**

Il Lavoratore può richiedere formale intervento sindacale o aziendale quando una qualsiasi voce retributiva non sindacabile subisca un ritardo **superiore a 30 giorni**, in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU.

In caso di ritardi che comportino un debito complessivo a favore del Lavoratore **superiore all'importo di una mensilità**, l'azione giudiziale diviene esperibile trascorsi **45 giorni** dal verificarsi di tale superamento.

## **Articolo 49 - Reclami sulla retribuzione e termini di decadenza**

### **Contestazione delle irregolarità retributive**

Qualsiasi reclamo relativo alla corrispondenza tra la somma effettivamente erogata e quella indicata nel prospetto paga, nonché ogni contestazione riguardante errori materiali o di natura contabile, deve essere presentato dal Lavoratore **per iscritto** entro **6 mesi** dalla data di pagamento.

### **Obbligo di tempestività**

La contestazione deve essere formulata in modo circostanziato, indicando le voci retributive oggetto

di presunto errore, al fine di consentire all'Ufficio competente dell'Impresa di verificare e, ove necessario, procedere alla regolarizzazione delle differenze.

### **Decadenza**

Il mancato esercizio del reclamo entro il termine perentorio di **6 mesi** comporta per il Lavoratore la **decadenza da ogni diritto**:

- alla contestazione delle somme corrisposte;
- alla richiesta di rettifica o regolarizzazione delle voci retributive considerate inesatte;
- alla corresponsione di eventuali differenze per gli errori non tempestivamente segnalati.

### **Limiti alla decadenza**

Restano salvi gli eventuali diritti non derogabili per legge e le ipotesi di dolo o errore intenzionale da parte dell'Impresa, per le quali non opera la decadenza.

## **Articolo 50 - Retribuzione: divisori e specificità**

### **Determinazione della quota giornaliera**

La retribuzione giornaliera, sia essa composta dalla retribuzione normale o dalla retribuzione di fatto, è determinata suddividendo l'importo mensile per il **divisore convenzionale 26**, indipendentemente dalla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro.

### **Determinazione della quota oraria**

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per **168 ore**, quale parametro convenzionale di riferimento per il lavoro ordinario.

### **Lavoratori discontinui**

Per i lavoratori classificati come **discontinui** o con mansioni analoghe, la quota oraria viene calcolata suddividendo la retribuzione mensile per **195 ore**, quale divisore specifico applicabile alle attività non continuative.

### **Sospensione dell'attività per cause imputabili al datore di lavoro**

In ogni ipotesi di sospensione totale o parziale della prestazione lavorativa **determinata da causa imputabile al datore di lavoro** e non derivante da comportamento o volontà del Lavoratore, a quest'ultimo è garantita la corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per l'intero periodo di sospensione.

### **Esclusioni**

Il diritto di cui al comma precedente non opera nelle ipotesi di **pubbliche calamità, eventi atmosferici eccezionali, provvedimenti dell'autorità, o altre situazioni riconducibili a forza maggiore**, che determinino l'impossibilità temporanea di svolgere l'attività lavorativa.

## **Articolo 51 – Paga base**

Ad ogni livello di inquadramento previsto dal presente sistema classificatorio è associata una **paga base nazionale conglobata**, determinata in misura fissa e uniforme su tutto il territorio nazionale, come riportato nelle **tabelle retributive allegate al presente CCNL**, che ne costituiscono parte integrante e vincolante.

## Articolo 52 - Assorbimenti

Gli incrementi retributivi che verranno in futuro introdotti nelle tabelle allegate al presente CCNL **non potranno in alcun caso assorbire** gli aumenti già riconosciuti ai lavoratori a titolo di merito o derivanti dalla maturazione degli scatti di anzianità. La stessa tutela si applica anche agli incrementi economici concessi dal datore di lavoro **in via unilaterale e con carattere collettivo** nei sei mesi che precedono la scadenza del presente contratto.

Diversamente, tutti gli altri aumenti attribuiti in passato – quando **non legati né al merito, né all'anzianità**, e non discendenti da accordi collettivi aziendali – potranno essere assorbiti, totalmente o parzialmente, dagli aggiornamenti tabellari, **solo se tale facoltà è stata espressamente prevista** negli accordi aziendali medesimi o nella comunicazione con cui gli aumenti individuali erano stati concessi.

Restano invece automaticamente compensati dagli aumenti retributivi previsti dal presente CCNL i superminimi individuali attribuiti ai lavoratori **unicamente per garantire l'allineamento retributivo** conseguente al cambio del contratto collettivo applicato in azienda, ai sensi dell'articolo 1.

## Articolo 53 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

Ai lavoratori incaricati in modo stabile della gestione della cassa viene riconosciuta una specifica **indennità per cassa e maneggio denaro**, pari al **5% della paga base nazionale conglobata** prevista dal presente CCNL. Tale indennità spetta esclusivamente nei casi in cui il dipendente **assuma la piena responsabilità della cassa**, includendo l'obbligo di farsi carico di eventuali differenze risultanti dalla gestione.

## Articolo 54 - Scatti

Ogni lavoratore matura il diritto agli **scatti di competenza**, pari al **1,5% della retribuzione mensile**, fino a un massimo di **dieci incrementi triennali**. Tali scatti sono riconosciuti esclusivamente a seguito della partecipazione, nell'arco dei tre anni, ad attività formative collegate al proprio profilo professionale, per un totale **minimo di 50 ore**, da programmare congiuntamente tra datore di lavoro e dipendente, anche valutando l'utilizzo di permessi retribuiti o non retribuiti per la formazione.

Qualora al termine del percorso il lavoratore ottenga una **certificazione formale delle competenze**, rilasciata secondo le disposizioni vigenti, lo scatto triennale viene incrementato di un ulteriore **0,5%**, riconoscendo così il valore aggiunto della qualificazione acquisita.

A livello aziendale, le Parti possono stabilire che lo scatto di competenza sia **totalmente sostituito o parzialmente integrato** da premi di produttività collegati ai risultati. Nel caso in cui, nel periodo intercorrente tra due scatti, il lavoratore acceda a una categoria superiore, l'importo dello scatto maturando sarà calcolato **sulla retribuzione prevista per il nuovo livello di inquadramento**.

Per i lavoratori ancora in regime di scatti di anzianità, il sistema degli scatti di competenza diviene operativo **dal giorno successivo alla maturazione dell'ultimo scatto di anzianità** previsto dal precedente regime.

### **Articolo 55 - Tredicesima**

L'azienda eroga **entro il 15 dicembre di ogni anno** la **tredicesima mensilità**, pari all'intero importo della retribuzione mensile spettante al lavoratore.

In caso di assunzione o cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è riconosciuta **proporzionalmente**, nella misura di un dodicesimo per ciascun mese di lavoro prestato. Ai fini della maturazione del rateo, si considera come **mese intero** ogni periodo lavorato **superiore a due settimane**.

Per i periodi di **assenza obbligatoria per maternità**, la lavoratrice ha diritto all'integrazione economica: il datore di lavoro corrisponde il **20% della retribuzione**, a completamento dell'indennità **INPS pari all'80%**, garantendo così il pieno valore economico della mensilità anche durante la tutela obbligatoria.

## **CAPO III**

### **DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Articolo 56 - Orario di lavoro**

La **durata ordinaria dell'orario di lavoro** è fissata in **40 ore settimanali**, distribuite su **cinque o sei giorni**.

Per i **lavoratori discontinui** e per coloro che svolgono **mansioni prevalenti di attesa o custodia**, l'orario ordinario è elevato a **45 ore settimanali**.

Per **lavoro effettivo** si intende ogni attività che richiede presenza continuativa e applicazione assidua. Sono esclusi da tale nozione:

- il tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro;
- le pause e i riposi intermedi, interni o esterni all'azienda;
- le soste comprese tra inizio e fine dell'orario giornaliero.

L'accesso ai locali aziendali e l'inizio effettivo dell'attività sono regolati da **disposizioni interne** che definiscono con precisione orario di entrata, di uscita e parametri di controllo.

Per i **ritardi**, la giornata lavorativa sarà computata:

- a partire da **15 minuti dopo** l'orario stabilito, se il ritardo rientra nei primi 15 minuti;
- a partire da **30 minuti dopo**, se il ritardo eccede i 15 minuti e non supera i 30.

Per i lavoratori **comandati fuori sede**, l'orario decorre **dall'arrivo sul luogo di destinazione** indicato dall'azienda.

Le relative spese di trasferta sono disciplinate dall'apposito articolo del CCNL.

Il personale preposto alla **direzione tecnica o amministrativa**, ovvero responsabile dell'andamento di un reparto, quando svolge attività **oltre l'orario ordinario**, non ha diritto ad alcun compenso aggiuntivo, salvo quanto previsto dalle **maggiorazioni contrattuali** applicabili.

I lavori di **manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti**, nonché tutte le operazioni che, per ragioni tecniche o di sicurezza, richiedono l'esecuzione **oltre l'orario normale**, possono essere svolti oltre i limiti giornalieri e settimanali, nel rispetto delle norme vigenti.

In materia di orario di lavoro, le Parti riconoscono la possibilità di stipulare **accordi aziendali o territoriali** finalizzati a definire regolamentazioni differenti, anche in funzione delle specifiche esigenze organizzative e produttive.

## Articolo 57 – Consumazione dei pasti

La **pausa per la consumazione dei pasti** è stabilita, salvo diverso accordo di secondo livello, in una durata **non inferiore a 30 minuti e non superiore a 60 minuti**. La determinazione concreta dell'orario di fruizione è **definita con accordo tra lavoratori e Impresa**, nel rispetto delle **esigenze organizzative e di continuità del servizio**, che restano prevalenti.

## Articolo 58 - Lavoro straordinario

### Definizione

È considerato *lavoro straordinario* ogni prestazione resa oltre il normale orario settimanale previsto dal presente CCNL.

### Limite massimo

Il datore di lavoro può richiedere prestazioni straordinarie **fino a un massimo di 250 ore annue per ciascun lavoratore**.

### Lavoro supplementare nel tempo pieno

Non costituisce lavoro straordinario il *lavoro supplementare*, inteso come attività svolta oltre l'orario giornaliero contrattuale, ma **entro i limiti dell'orario settimanale ordinario**.

### Autorizzazione

Il lavoratore **non può** effettuare lavoro straordinario senza **previa autorizzazione espressa** del datore di lavoro.

### Trattamento economico

Le ore straordinarie sono retribuite applicando le **maggiorazioni percentuali** previste sulla quota oraria della normale retribuzione.

- lavoro supplementare nel tempo pieno	5%
- lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41.a alla 48.a ora settimanale)	10%
- lavoro straordinario diurno feriale per i lavoratori discontinui (dalla 46.a alla 54.a ora settimanale)	10%
- lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48.a ora settimanale)	15%
- lavoro straordinario diurno feriale per i lavoratori discontinui (eccedenti la 54.a ora settimanale)	15%
- lavoro straordinario diurno festivo	20%
- lavoro straordinario notturno	25%
- lavoro straordinario festivo notturno	30%

Le prestazioni rese nei giorni destinati al riposo settimanale **non possono essere qualificate come lavoro straordinario**, ma sono retribuite applicando **unicamente una maggiorazione del 10%** sulla quota oraria della normale retribuzione.

Resta fermo il diritto del lavoratore a fruire del **riposo compensativo obbligatorio** nel primo giorno utile successivo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il riposo compensativo deve essere concesso senza eccezioni e non può essere monetizzato salvo i casi espressamente consentiti dalla legge.

### Articolo 59 - Lavoro notturno

È considerato lavoro notturno ogni prestazione resa tra le **ore 22:00 e le ore 6:00**.

#### 1. Lavoro notturno ordinario a turno

Quando il lavoro notturno è previsto da **turnazioni regolari**, la retribuzione ordinaria è maggiorata del **10%**.

2. **Lavoro notturno ordinario non a turno (occasionale)**

Per le prestazioni notturne **non inserite in turno** e svolte in via occasionale si applica una maggiorazione del **15%** sulla retribuzione ordinaria.

3. **Lavoro notturno festivo a turno**

Le prestazioni notturne effettuate nei giorni festivi nell'ambito di **turni programmati** sono maggiorate del **15%**.

4. **Lavoro notturno festivo non a turno (occasionale)**

Le prestazioni notturne svolte **occasionalmente** in un giorno festivo sono maggiorate del **20%**.

Le maggiorazioni indicate sono calcolate esclusivamente sulla **retribuzione ordinaria**, salvo condizioni di miglior favore derivanti da accordi aziendali.

### Articolo 60 - Lavoro festivo

È considerato *lavoro festivo* ogni prestazione resa nelle seguenti giornate, riconosciute come festività civili o religiose:

- **1 gennaio – Capodanno**
- **6 gennaio – Epifania**
- **Lunedì di Pasqua**
- **25 aprile – Festa della Liberazione**
- **1 maggio – Festa del Lavoro**
- **2 giugno – Festa della Repubblica**
- **15 agosto – Assunzione**
- **1 novembre – Ognissanti**
- **8 dicembre – Immacolata Concezione**
- **25 dicembre – Natale**
- **26 dicembre – Santo Stefano**
- **Festa del Santo Patrono** del luogo di lavoro

Le suddette date costituiscono festività obbligatorie ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni contrattuali e del trattamento economico previsto per il lavoro festivo.

#### **Prestazioni in giornate festive o domenicali**

Le ore lavorate nelle festività indicate all'articolo precedente, nonché nella giornata di domenica, sono retribuite con **maggiorazione del 10%** sulla retribuzione oraria ordinaria.

#### **Lavoro festivo diurno programmato**

Per le prestazioni festive rese **nell'ambito di turnazioni periodiche e programmate**, è riconosciuta una **maggiorazione del 5%**.

#### **Lavoro festivo notturno occasionale**

Le prestazioni rese **occasionalmente** durante le ore notturne di una giornata festiva sono maggiorate del **20%** sulla retribuzione ordinaria.

### Lavoro festivo notturno programmato

Per il lavoro festivo notturno eseguito **nell'ambito di regolari turni periodici**, è prevista una maggiorazione del **15%**.

## Articolo 61 - Regime di Intensificazione e Rarefazione dell'Orario di Lavoro (Banca delle Ore)

### Facoltà dell'Impresa

In presenza di oscillazioni prevedibili dell'attività produttiva, l'Impresa può applicare, per tutti i livelli e profili, il seguente regime speciale di gestione dell'orario:

- intensificazione dell'orario ordinario**, con successiva rarefazione;
- recupero tramite rarefazione** delle ore lavorate in eccesso;
- riduzione dell'orario ordinario**, con successiva intensificazione.

### Intensificazione dell'orario (credito del lavoratore)

È ammesso il superamento dell'orario settimanale ordinario sino a **48 ore settimanali**, per un massimo di **24 settimane per anno**.

Le ore oltre le 40 settimanali:

- sono retribuite con la sola **maggiorazione del 5%**;

### Rarefazione dell'orario (debito del lavoratore)

In caso di riduzione temporanea del fabbisogno di lavoro, l'orario può essere ridotto fino a **24 ore settimanali**, con erogazione al lavoratore della retribuzione corrispondente a **40 ore settimanali**.

Le ore non lavorate:

- sono registrate come **debito del lavoratore** nella Banca delle Ore.

### Limiti del saldo della Banca delle Ore

Il saldo complessivo (positivo o negativo) non può superare **168 ore**.

Il regime è a carattere **continuativo**: il saldo al 31 dicembre è automaticamente riportato al 1° gennaio.

### Maggiorazioni sul saldo finale

Alla chiusura del rapporto o al completo riassorbimento del saldo è applicata una **maggiorazione complessiva del 10%**, derivante da:

- 5% riconosciuto sulle ore di intensificazione;
- 5% aggiuntivo al momento della chiusura.

### Monetizzazione su richiesta del lavoratore

Su richiesta scritta del lavoratore, e con consenso dell'Impresa, **una sola volta per anno**, i saldi positivi possono essere monetizzati.

In tal caso:

- le ore sono liquidate con una maggiorazione del **15%**,

- determinando una maggiorazione complessiva del **20%** (5% già riconosciuto + 15% di liquidazione).

### **Natura obbligatoria della banca ore**

#### **Obbligatorietà e immediata operatività**

L'attivazione del regime di intensificazione e rarefazione è di **esclusiva prerogativa dell'Impresa** ed è **immediatamente efficace**, senza necessità di accordi individuali né collettivi.

Il lavoratore è **obbligato** a conformarsi alle variazioni di orario determinate dall'Impresa.

#### **Qualificazione delle ore di intensificazione**

Le ore prestate oltre le 40 settimanali nell'ambito dell'intensificazione si considerano, a tutti gli effetti normativi, **ore ordinarie** inserite in un regime di **composizione multiperiodale dell'orario di lavoro**.

Solo le ore svolte **oltre** l'intensificazione programmata potranno essere qualificate come lavoro straordinario, nei limiti di legge e contrattuali.

#### **Preavviso di intensificazione**

L'Impresa comunica l'intensificazione:

- con **72 ore** di preavviso ordinario;
- con **24 ore**, in via eccezionale e motivata, nei casi di urgenza tecnico-organizzativa.

#### **Lavoro a tempo parziale**

Nei rapporti a tempo parziale, limiti, soglie e benefici derivanti dal regime sono applicati **pro-quota**, restando invariate le percentuali di maggiorazione.

#### **Effetti retributivi**

Le maggiorazioni previste dal regime:

- **non** concorrono alla determinazione del TFR;
- **non** incidono sulle retribuzioni differite, ivi incluse ferie e festività;
- **non** assumono natura strutturale né continuativa.

#### **Sintesi delle maggiorazioni applicabili alla Banca delle Ore**

a) **Intensificazione:** +5%

b) **Accredito in caso di cessazione del rapporto:**

- 5% all'atto dell'intensificazione
- 5% al momento dell'accredito finale

**Totale: 10%**

c) **Liquidazione su richiesta del lavoratore:**

- 5% all'atto dell'intensificazione
- 15% al momento della liquidazione

**Totale: 20%**

## Articolo 62 - Prelievo e fruizione delle ore maturate

### Richiesta di fruizione

Il prelievo delle ore maturate nella Banca delle Ore avviene **esclusivamente** previa richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi **almeno 5 giorni prima** della data di utilizzo.

Ai fini dell'ordine di priorità, fa fede **la data e l'ora di registrazione** della richiesta presso l'Impresa.

### Limiti massimi di assenza contemporanea

L'accesso ai riposi compensativi è subordinato al rispetto dei seguenti limiti inderogabili:

- **10%** della forza occupata per ciascuna unità produttiva;
- **5%** della forza occupata nelle giornate di sabato o nella giornata individuata come quella di massima intensità settimanale.

Nei mesi di **luglio, agosto e dicembre** non è ammessa la fruizione dei riposi compensativi, salvo inderogabili esigenze comprovate dall'Impresa.

Per le unità produttive con meno di 30 dipendenti, la fruizione avverrà **esclusivamente a rotazione**, in ordine rigidamente cronologico.

### Modalità di fruizione

I riposi compensativi sono normalmente goduti **in blocchi indivisibili di 4 o 8 ore**.

Eventuali diverse articolazioni potranno essere adottate solo in presenza di **specifico accordo aziendale o regionale**, a fronte di comprovate esigenze tecnico-organizzative dell'impresa.

### Fruizione obbligatoria imposta dal datore di lavoro

In assenza di richiesta da parte del lavoratore, l'Impresa può, **entro il 31 dicembre di ciascun anno**, imporre unilateralmente il periodo entro cui devono essere fruite le ore residue maturate nell'anno precedente.

Tale periodo è **obbligatorio** per il lavoratore.

### Rendicontazione

Al 31 dicembre l'Impresa consegnerà a ciascun lavoratore **l'estratto conto individuale** della Banca delle Ore, contenente saldo, movimenti e maggiorazioni applicate.

### Non assorbibilità

I riposi compensativi e i permessi retribuiti aggiuntivi maturati in Banca Ore **non possono essere assorbiti** da altri istituti aziendali relativi a ferie, riduzioni d'orario o permessi, salvo specifici accordi collettivi decentrati già vigenti.

### Retribuzione durante l'alternanza intensificazione/rarefazione

I lavoratori interessati percepiranno comunque la **retribuzione corrispondente alle 40 ore settimanali**, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.

### Termine massimo di compensazione

La completa compensazione del monte ore deve avvenire **entro 52 settimane** dall'avvio del

periodo di flessibilità.  
Decorso tale termine:

- l'Azienda dovrà liquidare al lavoratore **tutte le ore non recuperate**,
- applicando le maggiorazioni previste dal regime della Banca delle Ore.

## **TITOLO II – GESTIONE DEL RAPPORTO**

### **CAPO I – DISCIPLINA DEI RIPOSI, PERMESSI E FERIE**

#### **Articolo 63 - Riposi**

##### **Riposo giornaliero**

Al personale deve essere garantito, ogni 24 ore, un periodo di riposo di **almeno 11 ore consecutive**, da fruire senza interruzioni. La programmazione dei turni dovrà comunque assicurare il rispetto di tale limite, salvo i casi consentiti dalla normativa vigente relativi ai servizi che richiedono continuità operativa.

##### **Riposo settimanale**

Ogni lavoratore ha diritto a un periodo di riposo settimanale pari a **24 ore**, da aggiungersi al riposo giornaliero.

Tale periodo coincide di norma con la domenica, fatti salvi i servizi operanti su più turni o continuativi (H/24), nei quali il riposo potrà essere collocato in altra giornata individuata dall'impresa secondo criteri organizzativi.

##### **Riposo settimanale in giorno diverso per esigenze religiose**

Il lavoratore di fede religiosa diversa da quella cattolica può richiedere la fruizione del riposo settimanale in un giorno alternativo, **compatibilmente con le esigenze di servizio**.

In tale ipotesi:

- non si applicano le maggiorazioni previste per il lavoro domenicale;
- non maturano ulteriori riposi compensativi;
- resta fermo il principio di parità di trattamento nei limiti dell'assetto organizzativo aziendale.

##### **Lavoro nel giorno destinato al riposo settimanale**

Le ore lavorate nel giorno designato come riposo settimanale sono retribuite con **maggiorazione del 25%** sulla quota oraria della normale retribuzione.

La maggiorazione ha carattere **onnicomprensivo** e non si cumula con altre indennità previste per il lavoro festivo o straordinario.

Il lavoratore mantiene il diritto al riposo compensativo nel giorno successivo, in conformità alle disposizioni legislative.

##### **Festività coincidenti con la domenica o con un giorno di riposo**

Qualora una festività cada in coincidenza con la domenica o con il giorno di riposo settimanale, e

nel caso in cui l'impresa non proceda alla sua sostituzione con un'altra giornata di riposo né all'accredito nella Banca delle Ore o tra i permessi retribuiti maturati, spetta al lavoratore, **in aggiunta alla normale retribuzione**, un importo pari a **una giornata lavorativa** a titolo di compensazione.

### **Esclusione del trattamento in caso di sospensione disciplinare**

Nessun trattamento aggiuntivo è dovuto per le festività ricadenti durante periodi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione derivanti da provvedimenti disciplinari.

## **Articolo 64 - ROL**

### **Permessi in sostituzione delle festività soppresse**

In luogo della retribuzione delle festività soppresse ai sensi della Legge n. 54/1977 e del DPR n. 792/1985, ai lavoratori spettano **32 ore annue di permessi retribuiti**, da considerarsi pienamente esigibili entro l'anno di maturazione.

### **Modalità di fruizione vincolata**

I permessi devono essere fruiti individualmente, **in blocchi di 4 o 8 ore**, e collocati nei periodi di minore attività produttiva.

L'azienda organizza la fruizione mediante **rotazione**, tale da garantire la continuità operativa e l'assenza di impatti negativi sui livelli di servizio.

### **Ulteriori permessi retribuiti (non assorbibili salvo eccezioni)**

Sono riconosciute **ulteriori 16 ore annue di permesso retribuito**, salvo assorbimento—fino a concorrenza—di trattamenti aziendali che eccedano quanto previsto dal presente CCNL in materia di riduzioni d'orario, permessi o ferie.

Il **monte complessivo** dei permessi annui retribuiti è dunque pari a **48 ore**.

### **Rapporti iniziati o cessati in corso d'anno**

In caso di assunzione o cessazione durante l'anno solare, il lavoratore matura **1/12 dei permessi per ogni mese intero di servizio**.

Le frazioni inferiori al mese non generano maturazione.

### **Assenze non retribuite**

Non maturano permessi nei periodi in cui il rapporto risulti sospeso **senza diritto alla retribuzione**, inclusi aspettativa non retribuita e sanzioni disciplinari sospensive.

### **Richiesta e concessione dei permessi**

- La richiesta deve essere presentata con **almeno 1 giorno di anticipo**, salvo comprovata urgenza o imprevedibilità.
- La concessione è subordinata alla **compatibilità con inderogabili esigenze organizzative** dell'impresa.
- In caso di rifiuto, l'azienda deve indicare la prima data utile alternativa.

### **Permessi per adempimenti elettorali**

Il personale chiamato a svolgere funzioni presso gli Uffici elettorali ha diritto all'assenza retribuita per **l'intera durata delle consultazioni elettorali o referendarie**.

La richiesta deve pervenire con **almeno 1 giorno di preavviso**.

### **Indennità sostitutiva per mancata fruizione**

Le ore di permesso maturate e non fruite entro l'anno—per cause non imputabili al lavoratore—devono essere liquidate come **indennità sostitutiva**, corrisposta contestualmente al pagamento delle competenze del  **mese di gennaio dell'anno successivo**.

### **Articolo 65 - Permessi per lutto o infermità grave**

In conformità all'articolo 4 della Legge n. 53/2000 e al relativo Regolamento attuativo (D.I. n. 278/2000), al lavoratore e alla lavoratrice spettano **tre giorni di permesso retribuito per ogni singolo evento** di decesso o grave infermità del coniuge — anche se legalmente separato — di un parente fino al secondo grado, convivente o meno, o di un componente della propria famiglia anagrafica.

Per poterne usufruire, il lavoratore deve informare tempestivamente l'azienda, comunicando sia l'evento che ne dà diritto, sia i giorni prescelti per la fruizione, che in ogni caso devono essere collocati **entro sette giorni lavorativi** dal decesso o dall'accertamento della grave infermità (o dalla necessità di affrontare i conseguenti trattamenti terapeutici).

### **Documentazione**

- **In caso di grave infermità**, entro sette giorni il lavoratore è tenuto a produrre una certificazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale. In assenza di tale documentazione, le giornate verranno imputate a ferie o ai permessi retribuiti disponibili.
- **In caso di decesso**, l'evento dovrà essere documentato al rientro in servizio mediante idonea attestazione.

### **Modalità alternative**

Nei casi di grave infermità delle persone tutelate, è ammessa la possibilità — previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro — di sostituire i tre giorni di permesso con **diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa**, anche per periodi più ampi, qualora ciò risulti più funzionale alle esigenze assistenziali e organizzative.

### **Articolo 66 – Periodo di congedo per motivi familiari gravi**

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo — continuativo o frazionato — per fronteggiare **gravi motivi familiari** individuati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000.

Rientrano tra i beneficiari: i componenti della propria famiglia anagrafica, i soggetti indicati dall'art. 433 del Codice Civile, anche se non conviventi, e i portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche non conviventi.

Il congedo può avere una durata complessiva **non superiore a due anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa, garantisce la **conservazione del posto di lavoro**, ma **non è retribuito**, non comporta **maturazione di anzianità** e preclude lo svolgimento di qualsiasi altra attività lavorativa per tutta la sua durata.

### **Richiesta e documentazione**

La domanda deve essere presentata **per iscritto**, con indicazione puntuale delle cause che la motivano e della durata richiesta — o almeno della durata minima prevista — allegando la documentazione necessaria, anche tramite autocertificazione nei casi consentiti, per attestare il rapporto di parentela, affinità o coabitazione con il soggetto interessato.

### **Risposta dell'azienda**

L'azienda è tenuta a pronunciarsi **entro 10 giorni** dalla richiesta, comunicando al lavoratore l'accoglimento, l'eventuale concessione parziale o lo spostamento del congedo a un altro periodo. Ogni decisione negativa o di modifica deve essere **motivata**, sia con riferimento ai presupposti previsti dalla legge, sia alle comprovate esigenze produttive che impediscono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei **successivi 10 giorni**.

### **Contratti a tempo determinato**

Nel caso di rapporto a termine, l'azienda può negare il congedo quando:

- la durata del congedo richiesto risulta incompatibile con la residua durata del contratto, oppure
- il lavoratore è stato assunto specificamente per sostituire personale già in congedo ai sensi di questa disciplina.

### **Articolo 67 - Permessi e congedi ex art. 33 Legge 104/1992**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre — inclusi i genitori adottivi — di un minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge 104/1992, hanno diritto alle agevolazioni previste dall'art. 33 della medesima legge. In particolare:

- **prolungamento del congedo parentale** fino a un massimo di **tre anni complessivi**;
- **in alternativa** al prolungamento, il diritto a **due ore di permesso giornaliero retribuito** fino al compimento del terzo anno di età del minore, con indennità a carico dell'INPS;

- **dai tre anni in poi**, diritto a **tre giorni di permesso retribuito al mese**, anch'essi indennizzati dall'INPS.

Tali benefici sono riconosciuti solo se il minore o la persona con handicap **non è ricoverato a tempo pieno** presso strutture sanitarie o assistenziali specializzate.

### **Esercizio dei diritti dopo i tre anni di età**

Dopo il compimento dei tre anni del minore, i permessi mensili ex art. 33 L. 104/1992 possono essere utilizzati **da entrambi i genitori**, anche adottivi, ma **non contemporaneamente**. L'utilizzo deve quindi avvenire **in forma alternata**, ma può essere **continuativo all'interno dello stesso mese**, purché non cumulato nello stesso giorno.

### **Articolo 68 - Congedo per matrimonio**

Nel rispetto della normativa vigente, al lavoratore non in periodo di prova è riconosciuto un **congedo matrimoniale retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario**, fruibile anche **entro 45 giorni** dalla data del matrimonio.

Il lavoratore, per tutta la durata del congedo, è considerato **in servizio a tutti gli effetti**, con pieno diritto alla **retribuzione di fatto** prevista dal presente CCNL.

La decorrenza del congedo è concessa, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda, **a partire fino a tre giorni prima** della celebrazione.

Al rientro, il lavoratore è tenuto a **presentare idonea documentazione** comprovante l'avvenuto matrimonio.

### **Articolo 69 – Congedi formativi**

In applicazione dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con **almeno cinque anni di anzianità** presso la stessa azienda può richiedere una **sospensione del rapporto di lavoro fino a un massimo di 11 mesi**, continuativi o frazionati, per finalità formative.

Il congedo può essere utilizzato per:

- completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire un titolo di studio di secondo grado, un diploma universitario o una laurea;
- partecipare ad attività formative non organizzate né finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta deve essere **presentata per iscritto**, allegando la documentazione relativa al percorso formativo:

- almeno **30 giorni prima**, per congedi fino a 10 giorni;
- almeno **60 giorni prima**, per congedi di durata superiore.

L'azienda valuta l'istanza sulla base delle **esigenze tecnico-organizzative** e, in caso di diniego o differimento, comunica per iscritto le motivazioni.

La fruizione contemporanea del congedo è limitata all'**1% del personale** dell'unità produttiva, garantendo la continuità dell'attività, previo confronto con la RSA. Nelle aziende fino a 200 dipendenti, eventuali frazioni derivanti dal calcolo sono arrotondate all'unità superiore.

Durante il congedo il lavoratore **conserva il posto, non percepisce retribuzione**, e il periodo non è utile ai fini dell'anzianità di servizio. Il congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi.

In caso di **grave e documentata infermità** sopravvenuta durante il congedo, questo è **interrotto** a seguito di comunicazione scritta al datore di lavoro.

### **Articolo 70 – Aspettativa non retribuita**

L'azienda, oltre ai casi previsti dalla normativa vigente, **può concedere al lavoratore** che ne faccia richiesta e che abbia **almeno quattro anni di anzianità**, un periodo di **aspettativa non retribuita** per comprovate esigenze personali o familiari, fino a un massimo di **sei mesi**.

L'aspettativa **non comporta alcuna retribuzione** né la maturazione di istituti contrattuali, economici o normativi, **correnti o differiti**.

### **Articolo 71 – Permessi retribuiti - studio**

Per favorire l'elevazione culturale e professionale del personale, le aziende **riconoscono permessi retribuiti** ai lavoratori non in prova che frequentino corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico statale o legalmente riconosciuti, ivi inclusi i percorsi finalizzati al conseguimento di diplomi di scuola secondaria superiore, diplomi universitari o lauree.

Ogni lavoratore può utilizzare **fino a 150 ore di permessi retribuiti in un triennio**, entro il limite del monte ore complessivo dell'unità produttiva, determinato moltiplicando le 150 ore per un valore pari al **10% del numero dei dipendenti** in forza all'inizio del triennio.

Le ore spettanti possono essere fruito anche integralmente nello stesso anno.

Le assenze contemporanee per studio non possono superare il **2% della forza occupata** nell'unità produttiva.

Nelle aziende con **15–25 dipendenti**, il diritto è comunque garantito **ad almeno un lavoratore per anno**.

L'azienda deve in ogni caso mantenere la piena operatività dell'unità produttiva e dei singoli reparti.

Il lavoratore che intende accedere ai permessi deve presentare **domanda scritta**, specificando il corso frequentato; il corso deve richiedere una partecipazione effettiva pari ad **almeno il doppio delle ore richieste come permesso retribuito**, anche se svolto fuori dall'orario di lavoro. I termini di presentazione della domanda sono concordati con l'azienda e **non possono essere inferiori a tre mesi**.

Qualora il numero delle richieste ecceda il monte ore triennale disponibile o generi condizioni incompatibili con l'organizzazione aziendale, la Direzione, **previo confronto con la Rappresentanza Sindacale** ove presente, può procedere ad una **riduzione proporzionale** dei permessi individuali.

Tale riduzione avviene sulla base di **criteri oggettivi e trasparenti**, quali: anzianità di servizio, età, natura e rilevanza del percorso di studi, con l'obiettivo di identificare i beneficiari e definire l'esatto numero di ore concedibili.

I lavoratori sono tenuti a presentare **certificazione di iscrizione** al corso e, successivamente, **attestazioni mensili di frequenza** con indicazione puntuale delle ore seguite; la mancata documentazione comporta la revoca del permesso o la sua conversione in assenza non retribuita.

I permessi previsti dall'articolo sono riconosciuti anche ai **lavoratori extracomunitari** frequentanti corsi istituzionali di alfabetizzazione e scolarizzazione, organizzati da enti pubblici, nei limiti e secondo le modalità sopra stabilite.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a promuovere presso le competenti istituzioni l'attivazione di percorsi formativi adeguati, coerenti con le finalità del presente articolo e orientati a favorire la crescita culturale e l'elevazione professionale dei lavoratori.

## **Articolo 72 – Lavoratori impegnati nel volontariato**

Per i lavoratori impegnati in attività di volontariato istituzionalmente riconosciute — quali servizio civile, operazioni di soccorso alpino o speleologico — si applicano integralmente le disposizioni previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento alla Legge n. 162/1992 e al D.M. n. 379/1994, che disciplinano diritti, tutele e modalità di partecipazione.

Ai lavoratori "volontari in servizio civile" che intendano svolgere attività nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto stabilito dalla Legge n. 266/1991, l'azienda **potrà concedere**, compatibilmente con le esigenze organizzative, periodi di **aspettativa non retribuita**, privi di maturazione dell'anzianità e di ogni altro istituto economico o normativo.

Tali periodi potranno avere una durata **fino a un massimo di 24 mesi**, anche continuativi.

## **CAPO II**

### **FERIE E ASSENZE**

#### **Articolo 73 – Periodo di ferie**



Ogni lavoratore ha diritto, ogni anno, a un periodo di ferie pari a **28 giorni di calendario**, corrispondenti a quattro settimane di assenza retribuita (160 ore per chi svolge 40 ore settimanali, 180 ore per chi ne svolge 45). In tale conteggio rientrano anche i sabati e le domeniche compresi nel periodo di ferie programmato.

L'azienda, tenendo conto delle proprie esigenze organizzative e produttive, può stabilire una **chiusura aziendale** fino a tre settimane; la quarta settimana viene invece definita di comune accordo con il lavoratore.

Il diritto alle ferie è **inderogabile**: la presenza volontaria in servizio durante il periodo assegnato non dà luogo né a compensi aggiuntivi né a indennità sostitutive.

Qualora sopravvengano motivi aziendali urgenti e non differibili, l'azienda può disporre il **richiamo** del dipendente dalle ferie. In tal caso, il lavoratore conserva il diritto a recuperare integralmente i giorni non fruiti e a ottenere il **rimborso delle spese documentate** sostenute per il rientro anticipato.

Durante il periodo feriale compete al lavoratore la **retribuzione ordinaria mensile**.

Se durante le ferie insorgono malattia o infortunio, regolarmente certificati e tempestivamente comunicati all'azienda, il godimento delle ferie viene **interrotto**. Le giornate residue saranno fruiti in un secondo momento, concordato con l'azienda.

Alla cessazione del rapporto di lavoro — sia per dimissioni che per licenziamento — al lavoratore spetta l'**indennità per le ferie maturate e non utilizzate**.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, salvo diversa intesa con la parte destinataria del preavviso.

#### **Articolo 74 - Assenze per grave impedimento**

Qualsiasi assenza determinata da un serio impedimento deve essere comunicata **immediatamente** all'azienda, così da consentire l'eventuale sostituzione del lavoratore e garantire la continuità operativa e la corretta programmazione delle attività.

La giustificazione dell'assenza deve essere fornita **entro il giorno successivo** al verificarsi dell'evento che l'ha causata.

Il mancato rispetto degli obblighi previsti dal presente articolo comporta l'applicazione delle **sanzioni disciplinari** stabilite dalle norme vigenti. Resta inoltre ferma la possibilità per il datore di lavoro di trattenere dalla retribuzione di fatto tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza non giustificata.

### CAPO III

### MATERNITA' E PATERNITA'

#### Articolo 75 - Maternità

Nei casi di gravidanza e puerperio, la lavoratrice deve presentare all'azienda e all'ente che eroga l'indennità di maternità il certificato medico rilasciato dal Servizio Sanitario Nazionale o dall'ufficiale sanitario, che indichi la data presunta del parto.

Per ottenere i benefici legati al parto e al periodo successivo, la lavoratrice è inoltre tenuta a trasmettere all'azienda, entro 30 giorni dalla nascita, il certificato di nascita del bambino oppure una dichiarazione sostitutiva conforme alla legge.

Durante la gravidanza e il puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro nei seguenti periodi:

- **i due mesi che precedono la data presunta del parto;**
- **il periodo compreso tra la data presunta e quella effettiva del parto;**
- **i tre mesi successivi al parto;**
- **gli eventuali giorni non fruiti prima del parto**, qualora la nascita avvenga anticipatamente. Tali giorni vengono aggiunti al congedo dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, la lavoratrice può scegliere di iniziare l'astensione **dal mese precedente** il parto e proseguirla per **quattro mesi dopo**, purché tale scelta non comporti rischi per la salute della gestante o del bambino.

Se la lavoratrice svolge attività considerate pericolose, faticose o insalubri, la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, con provvedimento motivato, la **proroga dell'astensione fino al settimo mese dopo il parto**.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del neonato o affidamento esclusivo al padre, quest'ultimo ha diritto al **congedo di paternità**.

Se invece la madre è impossibilitata per grave motivo adeguatamente documentato, il padre può richiedere un'aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al periodo di congedo post partum spettante alla madre.

I periodi di congedo di maternità sono **interamente computati nell'anzianità di servizio**, e concorrono alla maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria, alla lavoratrice spetta un'indennità pari all'**80% della retribuzione**, erogata dall'INPS.

Il datore di lavoro integra tale importo fino al raggiungimento del **100% della retribuzione spettante**.

#### Articolo 76 - Paternità

In applicazione della normativa vigente, al lavoratore padre spetta **un giorno di congedo obbligatorio**, da fruire entro i primi cinque mesi di vita del figlio.

Il padre ha inoltre diritto a **due ulteriori giorni di congedo facoltativo**, utilizzabili in alternativa alla madre lavoratrice.

Tali giornate vengono sottratte al periodo di congedo obbligatorio post partum spettante alla madre.

## Articolo 77 – Congedi per i genitori

In conformità alla normativa vigente, ciascun genitore può astenersi dal lavoro, per ogni figlio, fino al compimento dei dodici anni di età del minore, per un periodo complessivo che non può superare i **10 mesi**.

All'interno di questo limite generale, il diritto ai congedi parentali è così articolato:

- a) **Madre lavoratrice**: dopo la conclusione del congedo obbligatorio di maternità, può richiedere un periodo di astensione — continuativo o suddiviso — fino a un massimo di **sei mesi**.
- b) **Padre lavoratore**: dalla nascita del figlio può fruire di un periodo di congedo parentale — continuativo o frazionato — fino a **sei mesi**, elevabili a **sette** qualora utilizzi almeno **tre mesi** di congedo. In quest'ultima ipotesi, il limite complessivo fruibile dai due genitori sale a **undici mesi**.
- c) **Genitore unico**: nel caso in cui vi sia un solo genitore, il congedo parentale non può eccedere i **dieci mesi**, continuativi o frazionati.

Per esercitare il diritto, il genitore deve inoltrare al datore di lavoro una **richiesta scritta con almeno 10 giorni di anticipo**, indicando il periodo di congedo desiderato e allegando il certificato di nascita del figlio (o dichiarazione sostitutiva).

Se il rispetto del preavviso non è oggettivamente possibile, il lavoratore deve comunque informare tempestivamente l'azienda dell'assenza e presentare domanda e documentazione **entro due giorni** dall'inizio della stessa.

Il congedo parentale può essere richiesto anche quando l'altro genitore non ne sia titolare.

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 151/2001:

- entrambi i genitori, alternativamente, possono assentarsi dal lavoro per tutta la durata della malattia dei figli fino a **tre anni** di età;
- per i figli di età compresa tra **tre e otto anni**, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi — sempre in via alternativa — fino a **sette giorni lavorativi l'anno** per ogni figlio.

Per accedere a tali assenze è necessario presentare al datore di lavoro un **certificato medico** rilasciato da uno specialista del Servizio Sanitario Nazionale o di struttura convenzionata.

Questi congedi spettano al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto. Essi sono computati nell'anzianità di servizio, **senza produrre effetti** su ferie e mensilità aggiuntive.

### **Articolo 78 – Tempo parziale post gravidanza**

Per agevolare la cura dei figli fino al compimento del terzo anno di età, i lavoratori assunti con contratto a tempo pieno e indeterminato possono chiedere la trasformazione temporanea del proprio rapporto in **part-time**.

L'azienda è tenuta a prendere in considerazione tali richieste **entro il limite del 5% del personale in forza nell'unità produttiva**, percentuale da calcolare arrotondando sempre all'unità superiore. L'accoglimento dipende anche dalla **fungibilità** delle mansioni dei lavoratori che presentano domanda.

Le domande saranno esaminate seguendo **l'ordine cronologico di presentazione**, dando quindi priorità a chi ha inoltrato la richiesta per primo.

Il lavoratore deve presentare la domanda di trasformazione con un **preavviso di almeno 60 giorni**, indicando la durata del periodo in cui intende svolgere l'attività lavorativa a orario ridotto.

### **Articolo 79 - Permessi per l'assistenza al bambino**

La lavoratrice o il lavoratore hanno diritto a permessi giornalieri per l'assistenza al bambino fino al compimento del suo primo anno di età.

In particolare:

- **2 ore al giorno** (o **4 ore** in caso di parto plurimo) quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore;
- **1 ora al giorno** (o **2 ore** in caso di parto plurimo) quando l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore.

Gli stessi permessi spettano anche nei casi di **adozione o affidamento**, entro il primo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Il lavoratore padre non può usufruire dei riposi giornalieri nei seguenti casi:

- a) quando la madre, lavoratrice dipendente, è in periodo di astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro;
- b) quando la madre non utilizza i riposi perché già assente dal lavoro per altre cause (ad esempio aspettativa o permessi non retribuiti).

Le ore di permesso sono retribuite come normale orario di lavoro attraverso una **indennità erogata dall'INPS**.

## CAPO IV

### DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO

#### Articolo 80 – Assenza per malattia

Nel rispetto della normativa sul Servizio sanitario nazionale, il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, è tenuto a fornire al dipendente l'eventuale documentazione richiesta dalle disposizioni di legge o regolamento per l'iscrizione al SSN.

In caso di malattia o di infortunio non professionale, il lavoratore deve informare tempestivamente l'azienda, così da permettere gli opportuni adattamenti organizzativi.

La comunicazione deve avvenire **prima dell'inizio del normale orario di lavoro** del giorno in cui si verifica l'assenza, tramite telefonata, e-mail o mediante altra persona, salvo situazioni di comprovato impedimento o forza maggiore.

Entro il **secondo giorno di assenza**, il dipendente deve trasmettere all'impresa il certificato medico che attesti lo stato di malattia o l'infortunio non sul lavoro. La stessa procedura si applica anche nei casi di proroga della malattia o di insorgenza di un nuovo episodio senza soluzione di continuità.

L'omissione di una qualunque delle comunicazioni richieste comporta la qualificazione dell'assenza come **ingiustificata**, salvo che il lavoratore dimostri un giustificato impedimento.

#### Articolo 81 – Adempimenti del lavoratore

Per consentire l'effettuazione delle visite mediche di controllo previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve essere reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per l'intero periodo di malattia, nelle fasce orarie stabilite dalla legge. Restano valide eventuali diverse finestre di reperibilità stabilite da norme nazionali o locali.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato — per esigenze legate allo stato di malattia o per gravi motivi familiari — è tenuto ad avvisare preventivamente l'azienda e a fornire successiva documentazione delle ragioni dell'assenza.

Se, durante gli orari stabiliti, il personale incaricato dalle autorità sanitarie non dovesse trovare il lavoratore al domicilio indicato e non vi sia una giustificazione valida, l'interessato perderà l'intero trattamento economico previsto a carico dell'azienda, sia esso totale o parziale. Sono esclusi da tale sanzione i casi di ricovero ospedaliero o le malattie già verificate da un precedente controllo.

Nel caso in cui il lavoratore impedisca, senza giustificato motivo di natura sanitaria, lo svolgimento tempestivo della visita, è obbligato a rientrare immediatamente al lavoro; tale comportamento può dare luogo all'avvio della procedura disciplinare secondo quanto previsto dagli artt. 100 e seguenti

del presente CCNL.

È inoltre considerata grave violazione contrattuale lo svolgimento, durante l'assenza per malattia o infortunio extra-lavorativo, di attività lavorative, anche a titolo non retribuito.

Ogni cambiamento dell'indirizzo di reperibilità nel corso dell'assenza deve essere comunicato anticipatamente al datore di lavoro.

## **Articolo 82 - Comporto**

Il lavoratore non in prova che debba sospendere l'attività per malattia o per infortunio non derivante dal lavoro conserva il diritto al proprio posto, con pieno riconoscimento dell'anzianità a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) **fino a 180 giorni di calendario**, conteggiando tutte le giornate di assenza dovute alla malattia;
- b) **fino a 24 mesi**, qualora si tratti di patologie particolarmente gravi (come malattie oncologiche o condizioni per le quali il trapianto costituisca l'unica cura), previa richiesta del lavoratore.

Per maturare nuovamente il periodo di tutela di cui alla lettera a), è necessario che il dipendente **torni al lavoro per almeno 30 giorni consecutivi**.

L'impresa non è più tenuta a mantenere il posto né a corrispondere il relativo trattamento economico se, nei **17 mesi precedenti**, il lavoratore ha già raggiunto il limite stabilito dalla lettera a) oppure, nei **24 mesi precedenti**, quello previsto dalla lettera b), anche qualora tali assenze derivino da eventi morbosi differenti.

I periodi di aspettativa non incidono sul calcolo del comporto né sui limiti del trattamento economico, essendo considerati **periodi neutri**.

Il lavoratore mantiene il diritto alla conservazione del posto anche qualora la malattia intervenga **durante il preavviso**, fino alla scadenza naturale dello stesso.

Se, esauriti i termini sopra indicati, l'azienda procede al licenziamento, al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto e l'**indennità sostitutiva del preavviso**.

Se invece il datore di lavoro decide di non recedere, il rapporto rimane sospeso, continuando però a maturare l'anzianità utile ai fini del preavviso e dell'indennità di anzianità.

Il periodo di malattia è utile ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

Per il personale assunto con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto è riconosciuta fino a un massimo di **tre mesi**, senza in alcun caso superare la **data di scadenza del contratto**.

## **Articolo 83 – Assenze per patologie oncologiche**

I lavoratori colpiti da patologie oncologiche che, a seguito di trattamenti terapeutici o in ragione delle condizioni cliniche, presentino una capacità lavorativa ridotta — condizione che deve essere certificata da una commissione medica competente del Servizio Sanitario Nazionale — hanno il **diritto** di ottenere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in **tempo parziale**, sia esso verticale o orizzontale.

Quando il dipendente ne farà richiesta, il contratto part-time dovrà essere **ricconvertito in tempo pieno**, senza che il datore di lavoro possa opporre valutazioni organizzative o discrezionali: la trasformazione dovrà essere concessa automaticamente.

Resta fermo che eventuali norme o prassi aziendali più favorevoli al lavoratore continuano ad applicarsi.

### **Articolo 84 – Malattia - retribuzione**

Nel corso dell'assenza per malattia, il dipendente ha diritto alle prestazioni economiche previste dall'INPS. Per tutto il periodo di malattia, il lavoratore riceverà una retribuzione che, comprensiva dell'indennità INPS, sarà così determinata:

- a) **Primi tre giorni di malattia** (c.d. *periodo di carenza*), fino a un massimo di **sei episodi morbosi per anno solare**: il dipendente percepirà un trattamento pari al **60% della retribuzione lorda** che avrebbe ottenuto svolgendo regolarmente l'attività lavorativa. Dal **settimo evento di malattia** nell'anno non è dovuta alcuna indennità per i primi tre giorni.
- b) **Dal 4° al 20° giorno**, sarà riconosciuto il **75% della retribuzione giornaliera** spettante in caso di normale servizio.
- c) **Dal 21° al 180° giorno**, il dipendente avrà diritto al **100% della retribuzione giornaliera**.

Per *retribuzione giornaliera* si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto definita dal presente CCNL.

Le somme anticipate dal datore di lavoro saranno recuperate mediante conguaglio con i contributi INPS, secondo la disciplina vigente.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria relativa alla malattia del lavoratore o dei familiari, rimangono valide le disposizioni di legge e quelle contrattuali in vigore.

Per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, l'integrazione economica aziendale non potrà superare il periodo per cui l'INPS riconosce l'indennità di malattia e, in ogni caso, non potrà protrarsi oltre la scadenza del contratto.

Ai sensi della Legge n. 90/1954, se durante il periodo di malattia ricadono giornate festive, il lavoratore ha diritto a percepire un'integrazione, a carico dell'azienda, sufficiente a garantire complessivamente il **100% della retribuzione di fatto**.

## **Articolo 85 – Malattia – aspettativa non retribuita**

Quando il periodo massimo di conservazione del posto sta per essere raggiunto, il lavoratore a tempo indeterminato, qualora la malattia persista, può richiedere con istanza scritta — almeno 24 ore prima del superamento del limite — un periodo di aspettativa, debitamente certificato, della durata massima di sei mesi. Durante tale sospensione non è previsto alcun trattamento economico e non maturano anzianità o altri istituti contrattuali.

Su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, l'azienda dovrà comunicare lo stato delle assenze e l'esatto computo del periodo di comporta.

Una volta esaurito il periodo di comporta, se il lavoratore risulta ancora affetto dalle patologie che hanno originato l'assenza, gli sarà concesso un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a dodici mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a rispondere alla domanda di aspettativa con comunicazione scritta, specificando durata e decorrenza.

Se, una volta decorsi i termini concessi, il dipendente non riprende servizio, l'azienda potrà procedere al licenziamento per superamento del periodo massimo di comporta.

Resta fermo che, qualora il rapporto prosegua, il periodo di comporta maturato sarà considerato ai fini dell'anzianità anche durante l'aspettativa.

## **Articolo 86 – Malattia – cessione delle ferie**

In applicazione dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, che consente ai lavoratori di trasferire gratuitamente ferie e riposi maturati a colleghi dello stesso datore di lavoro per permettere loro di assistere figli minorenni in condizioni di salute tali da richiedere cure continuative, si stabiliscono le seguenti modalità operative:

- a) Il dipendente che desidera beneficiare della cessione dovrà presentare una richiesta formale all'azienda, autorizzando contestualmente la comunicazione agli altri lavoratori delle informazioni relative allo stato di salute del proprio figlio/a.
- b) L'azienda, senza effettuare alcuna valutazione nel merito della situazione sanitaria o dell'opportunità della richiesta, provvederà a informare tutto il personale, trasmettendo integralmente la comunicazione ricevuta dal lavoratore richiedente.
- c) I dipendenti che intendono donare ferie o riposi avranno un periodo di 30 giorni di calendario per manifestare la propria disponibilità all'azienda.
- d) Ogni lavoratore potrà trasferire un massimo di due giornate all'anno; per il personale a tempo parziale, l'eventuale riproporzionamento sarà calcolato a consuntivo.

e) L'azienda informerà il lavoratore richiedente del numero complessivo di giornate donate e, salvo esplicita richiesta di anonimato, indicherà anche i nominativi dei donatori. L'esito complessivo della raccolta sarà comunicato anche senza indicare i nomi dei lavoratori coinvolti.

### **Articolo 87 – Assenze per infortunio**

In base all'art. 73 del D.P.R. 1124/1965, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dipendente infortunato l'intera retribuzione giornaliera relativa al giorno in cui si verifica l'evento lesivo che comporti, anche solo temporaneamente, l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa. Per i giorni successivi al primo, l'azienda integra l'indennità erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.

In caso di infortunio sul lavoro, al lavoratore non apprendista spettano integralmente le tutele previste dal Testo Unico di cui al D.P.R. 1124/1965 e successive modifiche, sia per quanto riguarda le prestazioni economiche a carico dell'INAIL, sia per ciò che concerne la conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica.

L'integrazione retributiva a carico dell'azienda non è dovuta qualora, per qualsiasi ragione, l'INAIL non riconosca o non eroghi l'indennità prevista dalla normativa vigente.

Se l'infortunio extralavorativo deriva da responsabilità di terzi, il trattamento economico applicato sarà quello previsto dal presente contratto per i casi di malattia.

Secondo quanto stabilito dalla Legge n. 90/1954, quando una festività ricade durante un periodo indennizzato dall'INAIL, al dipendente compete un'integrazione a carico del datore di lavoro che, sommata alla prestazione dell'Istituto, permetta di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto prevista dal presente Accordo.

### **Articolo 88 – Lavoratori affetti da tubercolosi**

I dipendenti che contraggono la tubercolosi e siano ricoverati presso strutture sanitarie o case di cura, con spese coperte dall'assicurazione TBC obbligatoria oppure sostenute da enti pubblici o dal lavoratore stesso, mantengono il diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di diciotto mesi a partire dalla data in cui è avvenuta l'interruzione del servizio a causa della patologia.

Se il lavoratore viene dimesso con certificazione di guarigione prima che siano trascorsi quattordici mesi da tale sospensione, il diritto alla conservazione del posto resta comunque valido per ulteriori quattro mesi dalla dimissione.

Per le aziende con organico superiore ai 15 dipendenti, l'obbligo di mantenere il posto permane in ogni caso fino a sei mesi dopo la dimissione per avvenuta "stabilizzazione", come stabilito dall'art. 9 della Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

La conservazione del posto non è dovuta quando venga accertata una permanente impossibilità fisica a svolgere le mansioni precedenti l'insorgere della malattia. In caso di contestazione, la

valutazione definitiva sull'idoneità compete al Direttore del Presidio sanitario antitubercolare, con possibilità di farsi assistere da medici designati dalle parti, secondo quanto previsto dall'art. 10 della Legge 8 febbraio 1953, n. 86.

Sia nei casi di lunga degenza sia negli altri casi di tubercolosi, al lavoratore verranno comunque riconosciuti, ai fini dell'anzianità di servizio, sino a un massimo di 180 giorni.

## CAPO V

### DISCIPLINA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

#### Articolo 89 – Premessa e norme generali

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL, nell'ottica di garantire condizioni di lavoro sempre più sicure e adeguate, si impegnano a promuovere studi, interventi e iniziative volte alla salvaguardia della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, in conformità alle normative vigenti, alle buone prassi tecniche, alla legislazione nazionale e alle direttive europee in materia di prevenzione.

L'Impresa è tenuta a fornire, in maniera puntuale e completa, tutta la formazione e l'informazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 ai lavoratori e ai preposti coinvolti nelle attività aziendali. Ciascun lavoratore ha quindi diritto a ricevere, a spese del datore di lavoro, la formazione prevista dagli artt. 36, 37 e 43 del medesimo decreto legislativo, come successivamente integrato dal D.Lgs. 106/2009.

La sicurezza nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente e la promozione di un modello produttivo sostenibile rappresentano valori condivisi da tutte le Parti e costituiscono finalità comuni dell'organizzazione aziendale e dei lavoratori. Tali obiettivi trovano concretizzazione nel rispetto sistematico delle disposizioni legislative e delle misure di prevenzione applicabili.

In questo contesto, il datore di lavoro, insieme a dirigenti, preposti, lavoratori, medico competente (se previsto), responsabile del servizio di prevenzione e protezione e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, coopera — nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità — per eliminare i rischi alla fonte o per ridurli progressivamente, migliorando le condizioni ambientali, ergonomiche e organizzative del lavoro.

All'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, oltre a garantire l'applicazione di tutte le misure generali di tutela e l'osservanza delle prescrizioni normative, il datore di lavoro deve, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza secondo le modalità previste dalla legge:

- predisporre un servizio di prevenzione e protezione organizzato ed efficiente;
- effettuare la valutazione di tutti i rischi presenti;
- fornire ai lavoratori un'adeguata formazione e informazione sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

a) garantisce che i lavoratori incaricati della prevenzione incendi, della gestione dell'evacuazione in situazioni di pericolo grave e immediato, delle operazioni di soccorso, del pronto intervento sanitario e, più in generale, di tutte le attività connesse alle emergenze, ricevano una formazione adeguata e aggiornata, confrontandosi con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito alla relativa programmazione formativa;

b) tenendo conto delle caratteristiche dell'attività svolta dall'unità produttiva, effettua la valutazione dei rischi nella scelta delle attrezzature, nell'impiego di sostanze o preparati chimici e nell'organizzazione degli ambienti di lavoro, includendo anche i rischi specifici cui possono essere esposti gruppi di lavoratori particolarmente sensibili;

c) assicura che ogni lavoratore, al momento dell'assunzione, in caso di trasferimento o cambio mansione, nonché in occasione dell'introduzione di nuovi impianti, tecnologie, sostanze o preparati pericolosi, riceva informazioni chiare e una formazione adeguata sui rischi presenti e sulle misure di prevenzione e protezione adottate. Tale formazione deve essere periodicamente aggiornata in relazione all'evolversi dei rischi o all'emergere di nuove esposizioni.

Ogni lavoratore è tenuto a tutelare la propria salute e sicurezza, nonché quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro, agendo in conformità alla formazione ricevuta e alle indicazioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In quest'ottica di corresponsabilità, i lavoratori non solo devono rispettare norme e procedure, ma sono anche titolari di diritti specifici a tutela della salute e dell'incolumità.

In particolare, ciascun lavoratore deve:

a) attenersi alle istruzioni e alle indicazioni operative impartite dai superiori gerarchici, sia per la protezione individuale sia per quella collettiva;

b) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal medico competente in relazione ai rischi connessi alla mansione svolta;

c) utilizzare in maniera corretta macchinari, attrezzature, utensili, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto e ogni altro strumento di lavoro, nonché indossare e conservare in buono stato i dispositivi di sicurezza e i DPI forniti dall'azienda;

d) segnalare tempestivamente ai propri responsabili eventuali malfunzionamenti o carenze delle attrezzature, dei macchinari, dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, nonché ogni altra condizione potenzialmente pericolosa, intervenendo — nei limiti delle proprie competenze e solo in caso di urgenza — per ridurre o eliminare la situazione di rischio e informando anche il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, nello specifico, godono dei seguenti diritti:



- a) partecipare all'elezione dei propri rappresentanti per la sicurezza sul lavoro;
- b) ricevere un'informazione e una formazione adeguate in materia di tutela della salute e sicurezza, con particolare riguardo alle attività svolte e alle mansioni assegnate;
- c) ottenere dal medico competente chiarimenti sul significato e sugli esiti degli accertamenti sanitari effettuati nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

In ciascuna unità produttiva devono essere predisposti e mantenuti aggiornati i seguenti documenti:

- a) **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e gli interventi programmati per il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza. Tale documento deve essere aggiornato ogniqualvolta intervengano modifiche significative nel ciclo produttivo o innovazioni tecnologiche rilevanti ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- b) **Registro degli infortuni**, nel quale sono riportati in ordine cronologico tutti gli infortuni che comportano almeno un giorno di assenza dal lavoro. Il registro riporta nome, cognome, qualifica del lavoratore, dinamica e cause dell'infortunio, nonché la data di assenza e di rientro. Esso deve essere redatto sul modello ministeriale e conservato presso il luogo di lavoro, a disposizione degli organi di vigilanza;
- c) **Cartella sanitaria e di rischio** individuale per ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella — redatta e aggiornata dal medico competente con obbligo di segreto professionale e nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) — contiene gli esiti delle visite mediche preventive e periodiche, le valutazioni di idoneità, gli eventuali infortuni e le malattie professionali. Una copia della cartella è consegnata al lavoratore alla cessazione del rapporto o su sua richiesta.

È inoltre istituito, secondo le normative vigenti, il **registro degli esposti ad agenti cancerogeni e mutageni**, nel quale devono essere annotate le mansioni svolte, gli agenti cancerogeni utilizzati e, ove disponibile, il livello e la durata dell'esposizione.

In tutte le aziende o unità produttive deve essere eletto o designato il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. 106/2009.

È ammessa la formazione dell'RLS anche in modalità e-learning.

Agli RLS sono attribuiti, tra gli altri, i diritti riguardanti:

- formazione adeguata e aggiornata;
- informazione completa sui rischi;
- consultazione preventiva;
- accesso ai luoghi di lavoro.

Tali prerogative devono essere esercitate secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

In base agli artt. 18 e 50 del D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro deve fornire all'RLS, su richiesta scritta, copia del DVR e del registro infortuni, previa sottoscrizione del verbale di consegna. L'RLS è tenuto a trattare tali documenti in modo strettamente riservato, utilizzandoli esclusivamente per l'esercizio delle proprie funzioni, nel rispetto del segreto industriale e della tutela dei dati sanitari dei lavoratori.

Per l'espletamento del mandato, ciascun RLS ha diritto a permessi retribuiti nella seguente misura:

- a) 12 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti;
- b) 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti;
- c) 40 ore annue nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.

A livello aziendale o tramite organismi paritetici territoriali possono essere definiti percorsi formativi aggiuntivi e più articolati rispetto a quanto previsto dalla legislazione vigente. Si applicano eventuali accordi di II livello aziendali che disciplinino la materia.

## CAPO VI

### DISCIPLINA DELLE TRASFERTE

#### Articolo 90 – Disciplina della trasferta

Quando l'attività lavorativa viene svolta in un luogo diverso dalla normale sede di servizio e tale prestazione copre l'intera giornata lavorativa, situandosi ad almeno 70 km dalla sede abituale, oppure quando il sito di destinazione richiede un tempo di percorrenza ordinario superiore a un'ora — utilizzando mezzi di trasporto comuni o l'auto del dipendente, se autorizzata — la situazione è considerata *trasferta* e dà diritto al relativo trattamento economico.

In questi casi, oltre al rimborso del viaggio dalla sede usuale al luogo indicato dall'azienda e al rimborso di eventuali spese sostenute per conto dell'impresa (purché adeguatamente documentate e rientranti nei criteri di normalità o nei parametri fissati aziendali), al lavoratore spettano:

- a) **un rimborso per spese non supportate da ricevuta**, purché dichiarate in modo dettagliato dal dipendente, fino a un massimo di € 12,00 al giorno;
- b) **una indennità giornaliera di trasferta**, pari a 1/52 della paga base nazionale mensile, destinata a compensare il disagio del lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento dell'orario di lavoro dovuto agli spostamenti, per un massimo di 2 ore al giorno.  
Il tempo di viaggio che dovesse superare tale limite deve essere retribuito al 70% della retribuzione oraria ordinaria.

Le eventuali ore di lavoro straordinario svolte fuori dalla sede abituale, se preventivamente autorizzate e adeguatamente documentate, saranno compensate con le maggiorazioni previste per lo straordinario.

Quando al dipendente vengono assegnate mansioni che richiedono l'utilizzo di un mezzo di trasporto, tutte le spese relative all'impiego di tale mezzo restano a carico dell'azienda. Nel caso in cui il veicolo utilizzato appartenga al lavoratore, questi ha diritto a un rimborso per i costi connessi al carburante, ai lubrificanti, all'usura, alla manutenzione ordinaria e al rischio derivante dall'utilizzo del mezzo.

Tale rimborso è fissato nella misura del **60% del valore chilometrico ACI**.

Questo importo **non** comprende le spese legate a: interessi, tassa di circolazione, riparazioni straordinarie e quota capitale, poiché tali oneri non sono legati all'uso per finalità aziendali. È invece ricompresa l'assicurazione RCA per i danni eventualmente subiti dal mezzo durante lo svolgimento della trasferta.

Fatti salvi i casi espressamente previsti nel contratto di assunzione, il lavoratore non può essere inviato in missione all'estero se non per esigenze tecniche, organizzative, commerciali o produttive adeguatamente motivate.

L'invio all'estero deve essere comunicato di norma per iscritto, con **almeno tre giorni di preavviso**.

Durante la trasferta in un altro Paese, al lavoratore spettano, oltre al rimborso puntuale delle spese sostenute, una **diaria giornaliera** e un **rimborso per spese non documentabili**, entro il limite massimo pari al doppio degli importi previsti per la trasferta in territorio nazionale (punti a) e b) dell'articolo precedente).

Sono definiti *trasferisti* quei dipendenti che svolgono in modo continuativo la propria attività fuori dalla sede aziendale di riferimento.

Gli autisti, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate—nei limiti considerati congrui o fissati a livello aziendale—hanno diritto alla diaria giornaliera indicata al punto b) dell'articolo precedente. Tale indennità ha natura solo parzialmente retributiva. Agli stessi spetta inoltre l'indennità di cui al punto a), alle condizioni stabilite.

## **Articolo 91 – Disciplina del Trasferimento**

Il dipendente può essere destinato in modo permanente a un'altra unità operativa appartenente alla stessa azienda.

In linea generale, tale modifica della sede di lavoro avviene previo accordo con il lavoratore, salvo nei casi in cui sussistano comprovate esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che rendano necessario il trasferimento.

Il provvedimento non può essere adottato per motivazioni discriminatorie, né correlate a scelte sindacali o a elementi della vita privata del lavoratore. Inoltre, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso dell'interessato quando questi ricopra cariche sindacali o istituzionali, oppure sia genitore di un figlio, naturale o equiparato, di età inferiore a un anno.

Il trasferimento non può in alcun caso assumere la funzione di sanzione disciplinare mascherata.

La decisione di trasferire un lavoratore comporta il riconoscimento delle seguenti indennità e rimborsi:

a) **rimborso delle spese reali e documentate** relative allo spostamento e al trasporto, effettuati nel rispetto delle procedure aziendali e tenendo conto della dignità del lavoratore. Qualora il trasferimento comporti il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso anche i costi comprovati del trasloco;

- b) **rimborso dell'eventuale canone di locazione**, qualora il preavviso con cui è stato comunicato il trasferimento sia inferiore a sei mesi, fino alla concorrenza di tale periodo;
- c) **un'indennità di trasferimento**, pari a quella riconosciuta per la trasferta, fino a un massimo di nove settimane, ridotte di una settimana per ogni mese di preavviso ricevuto;
- d) **24 ore di permesso straordinario retribuito**, oppure l'equivalente indennità sostitutiva, nel caso in cui il lavoratore effettui un trasloco dei propri mobili;
- e) **per i lavoratori con responsabilità familiare**, il rimborso delle spese di viaggio previste al punto a) comprende anche i costi effettivi e documentati sostenuti per ciascun convivente fiscalmente a carico.

Per ogni familiare convivente che segua il lavoratore nel nuovo luogo di lavoro, sarà inoltre riconosciuto – secondo i criteri indicati nei punti precedenti – un importo pari al **50% della diaria**, per la durata prevista.

È chiarito che l'insieme dei rimborsi e delle indennità a carico dell'azienda è dovuto solo in presenza di un **trasferimento reale e documentato** del dipendente e dei suoi familiari, nonché di una **permanenza effettiva** nella nuova sede per un periodo almeno equivalente al preavviso con cui è stato disposto lo spostamento.

Se il lavoratore dovesse restare nella nuova sede per un tempo inferiore, salvo diversi accordi tra le parti o situazioni di forza maggiore, l'azienda potrà **recuperare proporzionalmente** rimborsi e indennità già erogati, anche quelli riferiti ai familiari.

Per il dipendente trasferito all'estero è prevista un'**indennità di trasferimento pari a tre mensilità di retribuzione ordinaria**.

Qualora il trasferimento avvenga insieme ai familiari, l'importo è **maggiorato del 50% per ciascun familiare fiscalmente a carico** che si trasferisca effettivamente con il lavoratore.

## Articolo 92 – Disciplina del distacco

Si configura una situazione di *distacco* quando un'azienda, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto affinché svolgano una specifica attività lavorativa.

In tale circostanza, l'azienda distaccante continua a essere responsabile dell'intero trattamento economico e normativo del dipendente, che è però tenuto a rispettare le regole organizzative vigenti presso la sede in cui viene distaccato.

Qualora il distacco implichi un cambiamento delle mansioni, esso può essere effettuato solo con il consenso del lavoratore. Se invece comporta lo svolgimento di mansioni di livello superiore, al dipendente dovrà essere riconosciuta la retribuzione corrispondente alla qualifica in cui opera. Poiché nel distacco la disciplina lavorativa è definita dall'azienda che riceve la prestazione, il periodo trascorso in distacco – pur con l'adeguamento economico dovuto – **non produce effetti automatici** ai fini dell'acquisizione definitiva del livello superiore prevista dal presente CCNL: tale periodo è quindi *neutro* ai fini del computo dei tre mesi richiesti.

Se il distacco implica lo spostamento presso un'unità produttiva situata a oltre 50 km da quella abituale, esso può essere disposto solo in presenza di comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nel rispetto della Direttiva 96/71/CE, il lavoratore inviato all'estero in regime di distacco mantiene il trattamento economico e normativo in godimento prima della partenza, con esclusione delle indennità legate a condizioni locali o modalità operative della sede di origine che non sussistano nel nuovo luogo di lavoro. Nella sede estera, il dipendente avrà diritto, fino a compensazione, alle indennità e ai trattamenti corrisposti alla generalità dei lavoratori del luogo, o inerenti alle mansioni svolte, in modo da garantire un trattamento complessivo non inferiore a quello dei lavoratori residenti.

Per i distacchi all'estero di durata inferiore a sei mesi si applica lo stesso trattamento previsto per la trasferta internazionale. Qualora la permanenza sia invece superiore – salvo diverso accordo tra le parti – trovano applicazione i criteri stabiliti per i trasferimenti.

## CAPO VII

### ATTREZZATURE DA LAVORO E RISARCIMENTO DEL DANNO

#### Articolo 93 – Adempimenti del datore

L'azienda sosterrà integralmente i costi degli indumenti che i lavoratori devono indossare per esigenze di sicurezza o per ragioni igienico-sanitarie, in conformità alla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### Articolo 94 - Adempimenti del Lavoratore

Il prestatore di lavoro è tenuto a utilizzare in modo appropriato gli indumenti, le divise, le attrezzature, gli strumenti forniti dall'azienda e tutti i dispositivi di protezione individuale, mantenendoli in condizioni idonee e garantendone la piena funzionalità.

Eventuali rotture, malfunzionamenti o deterioramenti devono essere comunicati senza indugio al datore di lavoro, che provvederà alla riparazione o alla sostituzione.

Qualora tali dotazioni vengano danneggiate o smarrite per negligenza, uso improprio o comunque per cause imputabili al lavoratore, i relativi costi di riparazione o sostituzione saranno a suo carico, nei limiti delle spese effettivamente sostenute dall'azienda.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, tutti gli indumenti, le divise e le attrezzature consegnate in uso temporaneo devono essere riconsegnati al personale designato. In caso di mancata restituzione, o qualora la perdita o il danneggiamento derivino da scarsa cura, il lavoratore sarà tenuto a restituire i beni o a rimborsarne il valore.

### **Articolo 95 – Danni e perdite per dolo, colpa o negligenza**

Quando si verificano danni o smarrimenti riconducibili a dolo, colpa o grave negligenza del lavoratore, e per i quali sia necessario procedere al risarcimento, il datore di lavoro deve contestare formalmente e con tempestività i fatti al dipendente, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

L'eventuale importo dovuto a titolo di risarcimento del danno accertato potrà essere recuperato mediante trattenute mensili sulla retribuzione, entro il limite massimo del 10% della Retribuzione di Fatto.

Qualora il rapporto di lavoro cessi prima dell'estinzione completa dell'importo dovuto, la parte residua potrà essere trattenuta da qualsiasi somma spettante al lavoratore al momento della cessazione, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei relativi limiti inderogabili.

## **CAPO VIII**

### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

#### **Articolo 96 - Diritti del prestatore di lavoro**

A tutti i lavoratori sono garantiti i diritti di seguito indicati:

##### **a) Tutela della dignità personale:**

Le Parti riconoscono l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco e sulla correttezza nei rapporti interpersonali, ritenendo inammissibile qualsiasi forma di discriminazione legata al genere, all'origine, alle opinioni personali o che, comunque, possa ledere la dignità del lavoratore.

L'Azienda è pertanto tenuta ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire comportamenti discriminatori o molestie, anche di natura sessuale, e a favorire la diffusione di una cultura improntata al rispetto della persona, con particolare attenzione ai lavoratori minorenni.

In assenza di una specifica normativa sul mobbing, le Parti attribuiscono all'ESBII il compito di approfondire il fenomeno, individuare eventuali condizioni o fattori organizzativi idonei a generare situazioni persecutorie o di pressione psicologica e formulare proposte utili alla loro prevenzione.

**b) Chiarezza dei poteri gerarchici:**

L'Azienda deve garantire al lavoratore indicazioni chiare sui soggetti ai quali rivolgersi in caso di necessità e da cui è tenuto a ricevere disposizioni.

È inoltre obbligata a comunicare ai dipendenti i nominativi e le funzioni del personale incaricato della vigilanza sull'attività lavorativa, cui è riconosciuto il potere di avviare procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 300/1970.

**c) Comportamenti improntati a correttezza:**

Nel rispetto della dignità dei lavoratori, il datore di lavoro e gli eventuali dirigenti o quadri devono improntare i rapporti con il personale a criteri di collaborazione, rispetto ed educazione.

Devono quindi essere evitati comportamenti invadenti, offensivi, insistenti o comunque riferiti a caratteristiche personali del lavoratore tali da provocare un rilevante disagio.

Il rifiuto di qualunque condotta di tal genere rappresenta un elemento essenziale della volontà delle Parti di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da discriminazioni.

**Articolo 97 – Obblighi del prestatore di lavoro**

Il lavoratore è tenuto a svolgere le attività affidategli con impegno, diligenza, correttezza e lealtà, sia rispetto alle mansioni per cui è stato assunto, sia rispetto a quelle successivamente attribuite. In particolare, egli deve:

**a)** adottare, in coerenza con la natura dell'attività sanitaria, un comportamento rispettoso e comprensivo verso l'assistito, ispirandosi a principi di umanità e solidarietà, mettendo sempre al primo posto la tutela e la responsabilità dell'assistenza prestata;

**b)** conformarsi alla struttura organizzativa e ai principi che caratterizzano l'ente presso cui opera, attenendosi alle direttive impartite dalla Direzione e rispettando puntualmente i propri compiti;

**c)** osservare l'orario di lavoro previsto ed effettuare tutte le procedure necessarie al controllo delle presenze;

**d)** seguire con precisione le istruzioni ricevute dall'Impresa o dai superiori, nel rispetto della normativa vigente, del presente CCNL e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità sanitarie;

**e)** prendere visione e dare riscontro, salvo comprovato impedimento, alle comunicazioni ufficiali trasmesse dall'Impresa;

**f)** mantenere la massima riservatezza sugli interessi aziendali, evitando la diffusione — in particolare verso soggetti concorrenti — di informazioni relative a strategie, scelte operative o attività dell'Impresa;

**g)** non assumere incarichi o svolgere attività che possano entrare in conflitto con i doveri derivanti dal rapporto fiduciario con l'Azienda o che possano violare l'obbligo di correttezza nei suoi confronti;

- h)** mantenere un comportamento cortese e rispettoso verso visitatori, utenti e accompagnatori dei pazienti;
- i)** non accedere ai locali aziendali o trattenervisi oltre l'orario di servizio, se non per esigenze lavorative e previa autorizzazione;
- l)** utilizzare correttamente, secondo le disposizioni aziendali e sanitarie, tutte le attrezzature, apparecchiature informatiche, telefoniche e sanitarie messe a disposizione;
- m)** rispettare rigorosamente tutte le norme in materia di protezione dei dati personali e della privacy dei pazienti;
- n)** attenersi ai regolamenti disciplinari e organizzativi in vigore presso l'Impresa, nel rispetto del potere direttivo e disciplinare aziendale, nonché delle norme di legge e delle prescrizioni delle Autorità sanitarie;
- o)** per il personale addetto alla cassa o alla gestione di valori, segnalare tempestivamente — comunque non oltre la rendicontazione giornaliera — eventuali eccedenze o mancanze riscontrate nella gestione dei valori affidati. Le differenze negative, qualora il lavoratore percepisca l'indennità di cassa e ne sia accertata la responsabilità, dovranno essere reintegrate nei termini stabiliti dall'Azienda, che valuterà caso per caso anche l'entità della somma, comunque non superiore al 20% della retribuzione netta mensile.  
Il personale di cassa non è responsabile di banconote false rilevabili solo tramite strumenti o dispositivi che l'Impresa non abbia messo a disposizione.

#### **Articolo 98 - Patto di non concorrenza**

Il lavoratore non può svolgere attività o affari, propri o per conto di terzi, che si pongano in concorrenza con quelli dell'imprenditore, né può divulgare informazioni riguardanti l'organizzazione aziendale o i processi produttivi, né utilizzare tali informazioni in modo tale da arrecare un danno all'Impresa, come previsto dall'art. 2105 del codice civile.

Il divieto relativo alla diffusione o all'uso improprio di informazioni aziendali — riguardanti struttura organizzativa, metodi produttivi o qualsiasi elemento che possa pregiudicare l'Impresa — resta valido anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, per un periodo non inferiore a 12 mesi.

Per i lavoratori appartenenti alla categoria **Quadri e F**, tale periodo di tutela si estende ad almeno **24 mesi**.

Qualora tra le parti sia previsto un patto che limiti l'attività professionale del lavoratore successivamente alla fine del rapporto, tale accordo sarà disciplinato dall'art. 2125 del codice civile.

## **Articolo 99 -Dovere alla riservatezza**

Il personale è tenuto a osservare in modo rigoroso tutte le disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali e di riservatezza delle informazioni sensibili.

Qualsiasi comportamento che violi tali norme, anche quando non integri un illecito penale, costituisce motivo sufficiente per l'avvio di un procedimento disciplinare.

## **Articolo 100 – Norme disciplinari**

Le violazioni commesse dal lavoratore possono essere sanzionate, in relazione alla loro entità, attraverso:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto (censura);
- c) una multa fino a un massimo corrispondente a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi;
- e) licenziamento per motivi disciplinari.

La procedura disciplinare deve essere avviata senza ritardi e comunque entro dieci giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza dei fatti che possono costituire infrazione.

Nessuna sanzione – ad eccezione del semplice rimprovero orale – può essere irrogata senza una preventiva contestazione scritta degli addebiti al lavoratore, il quale deve essere messo in condizione di presentare le proprie difese. Nella comunicazione devono essere chiaramente indicati i termini entro cui il dipendente potrà depositare le proprie giustificazioni, che non possono essere inferiori a cinque giorni lavorativi.

Le sanzioni più gravi del richiamo verbale possono essere applicate solo dopo il decorso di almeno cinque giorni dalla contestazione formale e, di regola, non oltre trenta giorni dalla ricezione delle giustificazioni del lavoratore.

Qualora risultino necessarie ulteriori verifiche o approfondimenti per valutare le difese presentate, l'azienda può prorogare questo termine di ulteriori trenta giorni, dandone però comunicazione anticipata e per iscritto al dipendente.

L'eventuale decisione disciplinare deve essere comunicata al lavoratore in forma scritta e adeguatamente motivata.

Se, trascorsi i termini previsti, nessun provvedimento viene comunicato, si considera che le giustificazioni del lavoratore siano state accolte o che la contestazione sia decaduta.

Il lavoratore, durante l'intera procedura, può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o che designa.

Le sanzioni disciplinari perdono efficacia e non producono più alcun effetto trascorsi due anni dalla loro irrogazione.

### **Articolo 101 – Richiamo orale**

Qualora si verifichi una mancanza di modesta gravità, al lavoratore potrà essere rivolto un avvertimento formulato verbalmente.

### **Articolo 102 – Ammonizione scritta**

Quando si verifichino mancanze non riconducibili ai casi più gravi previsti nei successivi articoli, ma comunque superiori per rilevanza a quelle che comportano un richiamo orale, al lavoratore verrà notificato un provvedimento di richiamo in forma scritta.

### **Articolo 103 – Sanzione pecuniaria**

A titolo indicativo, è soggetto alla sanzione della multa il lavoratore che:

- a) accumuli ritardi nell'avvio dell'attività lavorativa, anche dopo specifici richiami, senza fornire adeguate giustificazioni;
- b) svolga con trascuratezza le mansioni assegnate;
- c) non rispetti le norme disciplinari applicate nell'ambiente di lavoro o ometta di adempiere ai compiti propri della Categoria di appartenenza;
- d) si allontani dal lavoro per un periodo pari ad almeno un'ora senza valida motivazione;
- e) ometta di comunicare tempestivamente all'Azienda ogni variazione della propria residenza;
- f) reiteri comportamenti già sanzionati con un richiamo scritto.

La multa è irrogata dal datore di lavoro in misura non superiore al valore corrispondente a quattro ore della retribuzione ordinaria.

### **Articolo 104 – Allontanamento temporaneo dal servizio**

La sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, applicata nei limiti stabiliti dalla normativa vigente, può essere irrogata al Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) non osservi le norme relative alla sicurezza e all'igiene del lavoro;
- b) mantenga un comportamento scorretto o offensivo nei confronti di degenti, pubblico o colleghi;
- c) si presenti sul luogo di lavoro in stato di ebbrezza alcolica o sotto l'effetto di sostanze psicotrope o stupefacenti;

- d) si assenti dal servizio per l'intera giornata senza adeguata giustificazione;
- e) provochi danni ai beni in dotazione o in uso, quando risulti accertata la sua responsabilità;
- f) non rispetti le prescrizioni terapeutiche o le indicazioni educative, o ometta di svolgere le mansioni correlate alla propria qualifica impartite dalla direzione o dal superiore gerarchico;
- g) reiteri, oltre la seconda volta nell'anno solare, infrazioni soggette alla sanzione della multa, fermo restando che l'assenza ingiustificata può dar luogo a misure più severe;
- h) non comunichi tempestivamente all'Azienda il cambiamento della propria residenza durante un periodo di malattia;
- i) ponga in essere molestie, anche a carattere sessuale, o comportamenti lesivi della dignità di altro personale;
- l) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali;
- m) compia atti suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine, all'ordine o all'efficienza della Struttura sanitaria, ferme restando le tutele previste dalla Legge n. 300/1970;
- n) ometta di esporre in maniera visibile il cartellino identificativo;
- o) utilizzi telefoni cellulari in contesti o aree in cui l'uso è espressamente vietato;
- p) manifesti grave negligenza nello svolgimento dei compiti assegnati o irregolarità nell'esecuzione delle attività affidate;
- q) non rispetti le metodologie educative, riabilitative o organizzative definite dalla Struttura, o violi il segreto professionale o d'ufficio.

### **Articolo 105 – Risoluzione disciplinare del rapporto di lavoro**

Il licenziamento disciplinare, fatto salvo ogni diverso rimedio previsto dalla legge, può essere applicato nei casi di seguito indicati.

#### **A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)**

Il provvedimento si applica al Lavoratore che incorra, a titolo esemplificativo, nelle seguenti condotte:

- a) mantenga reiterati comportamenti ingiuriosi o offensivi nei confronti dell'impresa, dei superiori, dei colleghi o dei collaboratori;
- b) si assenti ingiustificatamente dal lavoro per oltre 3 giorni consecutivi o per più di 4 giornate nell'arco dell'anno solare;
- c) effettui attività lavorative in concorrenza con l'Impresa al di fuori dell'orario di lavoro, per proprio conto o per conto di terzi;
- d) violi in maniera grave e/o ripetuta le prescrizioni contenute nel Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001, purché conformi alla normativa e alla contrattazione vigente;
- e) falsifichi la documentazione contabile aziendale senza trarne vantaggio personale;
- f) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in infrazioni già punite con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- g) abbandoni senza motivo il posto di custodia con rischio di danno per l'Impresa;
- h) ometta colposamente di comunicare il coinvolgimento in sinistri e i dati del terzo responsabile;
- i) realizzi atti di abuso di fiducia, concorrenza sleale o violazione del segreto d'ufficio;
- j) partecipi a risse sul luogo di lavoro o rivolga minacce o offese gravissime ai colleghi, purché non

- sussista pericolo di reiterazione;
- k) adotti condotte riconosciute come molestie sessuali, purché non emerga rischio di reiterazione;
  - l) tenga comportamenti accertati di mobbing, senza pericolo di futura reiterazione;
  - m) arrechi grave danno a un infermo, all'Amministrazione o a terzi per negligenza o per violazione del segreto professionale;
  - n) tolleri consapevolmente abusi compiuti da altri dipendenti;
  - o) sfrutti il proprio ruolo lavorativo per finalità o interessi di natura personale;
  - p) violi in modo reiterato le norme relative alla sicurezza e all'igiene del lavoro.

## **B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)**

Il provvedimento si applica quando il comportamento del Lavoratore renda impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile compromissione del vincolo fiduciario. A titolo illustrativo:

- a) commetta furto, frode, danneggiamento volontario o atti similari;
- b) falsifichi le scritture contabili dell'Impresa traendone vantaggio personale;
- c) si presenti in servizio in stato di ebbrezza alcolica o sotto l'effetto di sostanze psicotrope o stupefacenti;
- d) abbandoni immotivatamente il posto di custode causando un danno effettivo all'Impresa;
- e) assuma comportamenti violenti nei confronti dell'Impresa o dei colleghi, con potenziale reiterazione;
- f) commetta molestie sessuali con rischio di reiterazione della condotta;
- g) compia atti di libidine, molestie sessuali o comportamenti lesivi della dignità di degenti, accompagnatori o colleghi;
- h) violi l'obbligo di fedeltà divulgando informazioni riservate o estrapolando/riproducendo materiali, documenti o strumenti aziendali;
- i) realizzi prestazioni lavorative in concorrenza con l'Impresa durante l'orario di lavoro;
- l) compia gravi atti idonei a compromettere la sicurezza o l'incolumità di persone o a danneggiare gravemente impianti, attrezzature o materiali aziendali;
- m) possegga sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- n) tenga condotte comprovate di mobbing con rischio di reiterazione.

## **Sospensione cautelare**

Qualora il Lavoratore sia sospettato di una delle infrazioni che possono comportare il licenziamento per giusta causa, l'Impresa può disporre la sospensione cautelare, non disciplinare, con effetto immediato, per un periodo massimo di 15 giorni, prorogabili fino a 30 per esigenze istruttorie, al fine di consentire la conclusione della procedura di contestazione prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970.

Se l'Impresa conferma il licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non produce effetti di natura normativa, economica o di anzianità.

Qualora, invece, l'Impresa non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, la sospensione cautelare dovrà essere retribuita.

### **Articolo 106 – Pubblicità e impugnazione delle norme disciplinari**

In conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970, le norme disciplinari contenute nel presente Titolo, nonché quelle previste da eventuali regolamenti o accordi aziendali in materia, devono essere rese conoscibili a tutti i Lavoratori tramite esposizione in aree liberamente accessibili.

Il Lavoratore destinatario di una sanzione disciplinare che intenda contestarne la legittimità può ricorrere alle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, e successive modifiche e integrazioni, oppure a quelle stabilite dal presente CCNL.

## **CAPO IX**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

#### **Articolo 107 – Componenti economiche aggiuntive**

La contrattazione di secondo livello può prevedere, in favore dei lavoratori, l'erogazione di specifiche voci di trattamento economico accessorio.

La scelta e la definizione di tali strumenti sono rimesse alle Parti che, nell'esercizio della propria autonomia negoziale, individueranno le soluzioni più idonee e sostenibili in relazione alle capacità economiche dell'Impresa.

#### **Articolo 108 – Ambito di applicazione**

In conformità a quanto stabilito dagli accordi interconfederali, le componenti di retribuzione accessoria devono, a pena di nullità, essere finalizzate alla remunerazione degli incrementi di produttività derivanti da una più efficiente organizzazione del lavoro ottenuta grazie ai margini di flessibilità riconosciuti dai lavoratori.

#### **Articolo 109 – Trattamento economico sostitutivo della mensa**

L'indennità erogata in alternativa al servizio mensa, inclusa la fornitura del Ticket Restaurant, può essere riconosciuta al lavoratore esclusivamente per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione superiore a quattro ore.

In sostituzione del servizio di mensa, l'Impresa può corrispondere, in via alternativa, i seguenti importi:

- € 5,29 per giornata a titolo di indennità sostitutiva di mensa;
- buoni pasto cartacei del valore di € 4,00;
- buoni pasto elettronici del valore di € 8,00.

Qualora disposizioni di legge prevedessero l'innalzamento dei limiti di non imponibilità di questi strumenti, l'Impresa potrà innalzare i suddetti importi.

#### **Articolo 110 – Contributo aziendale per il trasporto urbano**

L'Azienda può riconoscere ai lavoratori un'indennità a parziale copertura delle spese sostenute per gli spostamenti tra la propria abitazione e la sede di lavoro.

L'entità dell'indennità di trasporto, se prevista, è stabilita come segue:

- a) per i Comuni con popolazione inferiore a 100.000 abitanti: € 30,00 mensili per dodici mensilità;
- b) per i Comuni con popolazione inferiore a 500.000 abitanti: € 40,00 mensili per dodici mensilità;
- c) for i Comuni con popolazione inferiore a 1.000.000 di abitanti: € 50,00 mensili per dodici mensilità;
- d) per i Comuni con popolazione superiore a 1.000.000 di abitanti: € 60,00 mensili per dodici mensilità.

Qualora l'Azienda opti per l'erogazione di tale indennità, la stessa è corrisposta anche durante i periodi di malattia, infortunio e ferie.

### **TITOLO III**

#### **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

##### **Articolo 111 – Casi di cessazione del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può cessare nelle seguenti circostanze:

- a) maturazione dei requisiti pensionistici, con le conseguenti dimissioni del lavoratore;
- b) decesso del lavoratore;
- c) dimissioni volontarie;
- d) licenziamento per giustificato motivo;
- e) licenziamento per giusta causa.

##### **Articolo 112 – Decesso del lavoratore e liquidazione delle competenze**

Il decesso del lavoratore determina l'estinzione del rapporto di lavoro e dà luogo al versamento dell'indennità *mortis causa* in favore dei soggetti individuati dall'art. 2122 del Codice Civile.

Prima di procedere alla liquidazione delle somme spettanti, l'Azienda invierà una comunicazione raccomandata all'ultimo domicilio del lavoratore, riservandosi di effettuare il pagamento una volta acquisiti i nominativi e i dati anagrafici degli aventi diritto.

Identificati i beneficiari ed effettuati i relativi conteggi, l'Azienda provvederà alla corresponsione delle somme dovute.

### **Articolo 113 – Dimissioni volontarie**

Le dimissioni, mediante le quali il Dipendente manifesta la volontà di porre fine al rapporto di lavoro, devono essere presentate tramite procedure telematiche, previste dalla normativa vigente, pena la nullità dell'atto di recesso.

In caso di dimissioni, il lavoratore è tenuto al rispetto del periodo di preavviso definito all'art. 116; qualora tale preavviso non venga osservato, il datore di lavoro può trattenere dalle competenze finali un importo pari alla retribuzione corrispondente al periodo non lavorato.

Su richiesta del lavoratore dimissionario, il datore di lavoro può accettare la rinuncia al preavviso, con conseguente cessazione immediata del rapporto. Qualora, invece, sia il datore di lavoro a decidere di interrompere anticipatamente il rapporto prima della scadenza del preavviso, egli potrà farlo, ma sarà tenuto a corrispondere al dipendente l'indennità sostitutiva relativa al periodo residuo.

Restano ferme le specifiche tutele previste dalla legge in materia di dimissioni durante i periodi di maternità o paternità.

### **Articolo 114 – Licenziamento per giustificato motivo soggettivo o oggettivo**

Il licenziamento per giustificato motivo trova applicazione quando la condotta del lavoratore, pur non presentando una gravità tale da impedire la prosecuzione temporanea del rapporto, giustifica la risoluzione dello stesso. Tale misura può essere adottata anche in presenza di recidiva specifica in violazioni disciplinari che, nei due anni precedenti, siano già state oggetto di sanzioni.

Il licenziamento per giustificato motivo ricorre altresì nei casi di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di eliminazione di una pluralità di posti (licenziamento individuale plurimo), fino a un massimo di cinque lavoratori nell'arco degli ultimi centoventi giorni di calendario.

### **Articolo 115 – Licenziamento per giusta causa**

Il licenziamento per giusta causa si applica qualora ricorra una delle ipotesi disciplinari elencate alla lettera B dell'articolo 105 del presente CCNL.

### **Articolo 116 – Termini e modalità del preavviso**

Ciascuna delle Parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato fornendo un preavviso scritto, da inviarsi tramite raccomandata A/R o mediante qualsiasi altro mezzo idoneo a certificare la data di ricezione.

Il recesso senza preavviso da parte del datore di lavoro è ammesso esclusivamente nelle ipotesi previste dall'art. 105, lettera B, relative al licenziamento per giusta causa.

I periodi di preavviso, espressi in giorni di calendario, applicabili sia in caso di licenziamento sia in caso di dimissioni, sono i seguenti:

Categoria	Anzianità fino a 5 anni Giorni di calendario	Anzianità tra 5 e 10 anni Giorni di calendario	Anzianità oltre i 10 anni Giorni di calendario
F e Quadri	60	90	120
D e E	30	45	60
A, B e C	15	30	45

I termini di preavviso sopra indicati decorrono dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Il periodo di preavviso non può essere fruito in concomitanza con le ferie — salvo espressa richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro — né con il congedo matrimoniale o con periodi di malattia.

La parte che recede dal rapporto senza osservare i termini di preavviso è tenuta a riconoscere all'altra parte un'indennità equivalente alla retribuzione spettante per il periodo di preavviso non lavorato.

#### **Articolo 117 - Trattamento di fine rapporto**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda è tenuta a liquidare al lavoratore il trattamento di fine rapporto, determinato secondo le disposizioni dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n. 297/1982.

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla citata Legge n. 297/1982, non rientrano nella retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

- a) rimborsi spese;
- b) importi occasionali erogati a titolo di "una tantum" o gratificazioni straordinarie non previste dal contratto;
- c) compensi per prestazioni di lavoro straordinario e lavoro festivo;
- d) indennità sostitutiva del preavviso;
- e) indennità sostitutiva delle ferie;
- f) indennità di trasferta e diarie prive di carattere continuativo;
- g) prestazioni in natura qualora sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

In caso di cessione o trasformazione dell'azienda, qualora il datore cedente non abbia provveduto a dare il preavviso e a corrispondere la relativa indennità, l'impresa subentrante, qualora non intenda mantenere in servizio il personale, dovrà adempiere a tutti gli obblighi che, in forza del presente contratto, gravavano sulla precedente gestione, come in caso di licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda, il lavoratore conserva il diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto previsti dal presente contratto; tali crediti sono classificati come privilegiati.

Ai sensi della Legge n. 190/2014, i lavoratori con almeno sei mesi di anzianità possono richiedere la corresponsione mensile della quota maturanda del TFR, quale integrazione della retribuzione.

### **Articolo 118 – Anticipazione del trattamento di fine rapporto**

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile, il Lavoratore con almeno otto anni di anzianità presso l'Impresa e che mantenga il proprio TFR in azienda può richiedere, durante il rapporto di lavoro, un'anticipazione fino al 70% dell'importo maturato alla data della domanda. La richiesta, da presentarsi per iscritto, deve essere motivata da una delle seguenti esigenze:

- a) spese sanitarie relative a terapie o interventi straordinari;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, comprovato mediante atto notarile.

Le domande verranno accolte annualmente nei limiti del 10% dei lavoratori aventi diritto, come sopra definiti, e comunque entro il tetto del 4% della forza aziendale complessiva, garantendo in ogni caso almeno un beneficiario.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, il TFR può essere altresì anticipato per sostenere le spese connesse ai periodi di congedo indicati all'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché agli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000.

In tali casi, l'anticipazione è corrisposta contestualmente alla retribuzione relativa al mese precedente l'inizio del periodo di congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle anticipazioni richieste su trattamenti equiparati al TFR, comunque denominati, spettanti ai dipendenti di imprese pubbliche e private.

In conformità all'ultimo comma dell'art. 2120 c.c., l'anticipazione può essere concessa, nei limiti sopra indicati, anche per l'acquisto della prima casa mediante adesione a una cooperativa edilizia, a condizione che il Lavoratore presenti all'Azienda il verbale di assegnazione o, in mancanza, la seguente documentazione:

- a) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- b) dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata da notaio, che attesti l'avvenuto pagamento, o quello da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione;
- c) dichiarazione con cui il Socio lavoratore si impegna a fornire il verbale di assegnazione non appena disponibile;
- d) impegno del Socio lavoratore a restituire l'anticipazione ricevuta — anche tramite trattenute sulle retribuzioni correnti — in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni previste dall'art. 2120 c.c., e riconoscendo priorità alle richieste di cui alle precedenti lettere a) e b), l'anticipazione può essere concessa anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- a) interventi di rilevante entità per la ristrutturazione della prima casa di abitazione del lavoratore, entro la spesa adeguatamente documentata;
- b) copertura di costi legati a patologie di particolare gravità riconosciute dal Servizio Sanitario pubblico;
- c) richiesta avanzata dalla Lavoratrice madre o dal Lavoratore padre che utilizzino l'intero periodo di astensione facoltativa senza interruzioni rispetto al congedo obbligatorio;
- d) spese relative ai congedi per adozione o affidamento preadottivo internazionale disciplinati dall'art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, purché adeguatamente documentate e riferite al periodo di permanenza all'estero richiesto.

La precedenza nell'esame delle richieste è attribuita alle domande finalizzate alla copertura di spese sanitarie.

Durante l'intero rapporto di lavoro l'anticipazione può essere concessa **una sola volta**.

L'importo anticipato viene detratto, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore al momento della liquidazione definitiva.

Condizioni di miglior favore possono essere disposte dalla contrattazione collettiva di II livello aziendale.

#### **Articolo 119 – Liquidazione del trattamento di fine rapporto**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al lavoratore nell'anno di cessazione dal servizio, detratte eventuali somme dovute dal dipendente, e comunque entro il termine massimo di 30 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

## **PARTE QUARTA** **CONTRATTI ATIPICI**

### **TITOLO I** **APPRENDISTATO**

#### **Articolo 120 – Regolamentazione del contratto di apprendistato**

L'apprendistato è disciplinato dalle norme contenute nel D.Lgs. 81/2015 (ovvero, nei casi previsti dall'art. 47, comma 5, dello stesso decreto, dalle disposizioni del D.Lgs. 167/2011 e della L. 203/2024), nonché dalle previsioni del presente CCNL.

La disciplina generale si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito indicate.

Il contratto di apprendistato configura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo formativo, ciascuna delle Parti può recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dalla scadenza del periodo stesso. Durante tale fase di preavviso continuano a valere le norme proprie del contratto di apprendistato.

Qualora nessuna delle Parti eserciti il recesso, il rapporto prosegue come ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Articolo 121 – Forma del contratto e durata minima dell'apprendistato**

Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta a fini probatori e deve essere corredato dal piano formativo individuale, elaborato secondo i modelli e gli standard condivisi dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

Nel caso dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa.

La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi; durante tale periodo trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente in materia di licenziamento illegittimo.

Nel contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento della qualifica, del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come certificato dall'istituzione formativa.

I periodi di apprendistato effettuati presso precedenti datori di lavoro sono riconosciuti ai fini del completamento del periodo previsto dal presente CCNL, purché relativi alle medesime mansioni e non separati da interruzioni superiori a dodici mesi.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato è prorogato in misura corrispondente.

### **Articolo 122 – Contingentamento delle assunzioni in apprendistato**

Il numero totale di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, sia direttamente sia tramite agenzie di somministrazione autorizzate, non può eccedere il rapporto di tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati o specializzati presenti in organico presso la medesima azienda.

Nelle imprese che occupano meno di dieci dipendenti, il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati può raggiungere il 100%.

Il datore di lavoro che non disponga di personale qualificato o specializzato, oppure ne abbia in numero inferiore a tre unità, può assumere fino a un massimo di tre apprendisti.

Per i datori di lavoro con più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di ulteriori apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla condizione che, nei trentasei mesi precedenti, almeno il 20% degli apprendisti abbia proseguito il rapporto a tempo indeterminato al termine del periodo formativo.

Ai fini di tale calcolo non sono considerati i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

### **Articolo 123 – Figura e funzioni del tutor aziendale**

Il tutor aziendale, quale referente dell'apprendista nel percorso formativo, deve essere parte integrante dell'organizzazione dell'impresa ed essere dotato di adeguate competenze professionali.

A titolo esemplificativo, il tutor aziendale è incaricato di:

- a) collaborare alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- b) supportare l'apprendista nelle varie fasi del percorso formativo e monitorare l'evoluzione dell'apprendimento;
- c) promuovere e agevolare lo svolgimento dei momenti di verifica e la valutazione finale delle competenze acquisite;
- d) garantire che le attività svolte in azienda siano coerenti con gli obiettivi formativi definiti nel piano individuale;
- e) favorire l'inserimento dell'apprendista nel contesto organizzativo;
- f) effettuare, su richiesta del lavoratore e al raggiungimento della metà del periodo di apprendistato, una valutazione intermedia sullo stato di avanzamento del percorso formativo.

Al termine dell'apprendistato professionalizzante, o in caso di cessazione anticipata del rapporto, il tutor è tenuto a valutare le competenze maturate dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'attività formativa da parte del datore di lavoro.

### **Articolo 124 – Apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e l'istruzione secondaria**

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono in questa tipologia di apprendistato uno strumento privilegiato per favorire il corretto passaggio dei giovani dal sistema scolastico al mercato del lavoro.

Fatta salva la normativa regionale in materia, le Parti si impegnano a promuoverne l'utilizzo, demandando alla contrattazione di secondo livello la definizione degli accordi relativi all'erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard stabiliti dalle singole Regioni. In assenza di specifica regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle determinazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Possono essere assunti con tale contratto i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni. La durata del rapporto è definita in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire e non può eccedere i 36 mesi, estendibili a 48 mesi per i diplomi professionali quadriennali.

Il datore di lavoro può prorogare il contratto fino a un massimo di un anno per i giovani già qualificati o diplomati, al fine di consentire l'acquisizione di ulteriori competenze tecniche o specialistiche.

È inoltre possibile stipulare contratti di apprendistato, della durata non superiore a quattro anni, rivolti agli studenti iscritti almeno al secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, finalizzati all'ottenimento del diploma e di ulteriori competenze utili anche al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che ricorra a questa forma contrattuale deve sottoscrivere uno specifico protocollo con l'istituzione formativa presso cui lo studente è iscritto, volto a definire durata e contenuti degli obblighi formativi a carico dell'impresa.

Per l'apprendistato svolto nell'ambito del sistema regionale di istruzione e formazione professionale, la formazione esterna è erogata dall'istituzione formativa di riferimento e non può superare il 60% dell'orario ordinamentale nel secondo anno e il 50% nel terzo e quarto anno.

## **Articolo 125 – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Le Parti definiscono la disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, o contratto di mestiere, quale strumento volto a favorire lo sviluppo di reali opportunità occupazionali per i giovani.

A tal fine, condividendo l'esigenza di coordinare la normativa legale con quella contrattuale, in particolare con riferimento alla componente formativa, le Parti concordano di individuare e attivare interventi congiunti volti a fronteggiare le esigenze formative, considerandoli obiettivi prioritari per fornire agli apprendisti competenze professionali adeguate e conformi ai fabbisogni delle imprese appartenenti ai settori rappresentati.

Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per coloro che abbiano conseguito una qualifica professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005, l'apprendistato professionalizzante può essere avviato a partire dal compimento dei 17 anni.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è fissata tra un minimo di 18 mesi e un massimo di 36 mesi, secondo quanto di seguito stabilito.

### *Livello di inquadramento*

- a. Categoria A e B: 18 mesi;
- b. Categoria C: 24 mesi;
- c. Categoria D. E F e Quadri: 36 mesi.

L'impegno formativo previsto per l'apprendista nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante è definito in un monte ore complessivo, articolato tra formazione interna ed esterna all'azienda, come di seguito specificato.

*Livello di inquadramento*

- a. Categoria A e B: 120 ore;
- b. Categoria C: 160 ore;
- c. Categoria D, E F e Quadri: 180 ore.

L'offerta formativa di natura professionalizzante e di mestiere è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla formazione pubblica — interna o esterna all'azienda — finalizzata allo sviluppo delle competenze di base e trasversali, fino a un massimo di 120 ore complessive nell'arco del triennio.

Entro 45 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro è tenuto a richiedere, anche tramite PEC, l'assistenza dell'Ente Bilaterale **ESBII** per l'emissione del parere di conformità del percorso formativo, utilizzando la modulistica predisposta dallo stesso Ente.

Qualora l'Ente Bilaterale non si pronunci entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, il parere si intenderà acquisito per silenzio-assenso.

Le attività formative svolte presso diversi datori di lavoro, così come quelle erogate da Enti di formazione o dagli Enti Bilaterali, nonché la partecipazione a corsi, seminari ed eventi coerenti con il progetto formativo dell'apprendista, concorrono all'assolvimento degli obblighi formativi.

Il datore di lavoro ha la facoltà di anticipare, in tutto o in parte, le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa può essere erogata in modalità teorica, pratica o mista (teorico-pratica), anche mediante strumenti di formazione a distanza.

Le competenze richieste per le figure professionali da formare devono essere acquisite attraverso la formazione sul lavoro e riguardano:

- a) **competenze generali trasversali**, disciplinate e messe a disposizione dalla normativa regionale;
- b) **competenze tecnico-professionali** proprie delle figure operanti nel settore laboratoristico e ambulatoriale.

Le competenze da acquisire durante l'apprendistato devono fare riferimento ai tre ambiti fondamentali dell'apprendimento:

- a) **sapere**: approfondimento delle conoscenze teoriche specifiche del ruolo, complementari a quelle acquisite attraverso il percorso di istruzione o formazione (scuola secondaria, formazione professionale, laurea, specializzazione, ecc.);

b) **saper fare**: capacità di applicare operativamente le conoscenze acquisite nello svolgimento delle attività proprie della mansione;

c) **saper essere**: integrazione delle capacità operative e teoriche nel ruolo professionale da ricoprire stabilmente al termine dell'apprendistato.

Le competenze necessarie alla figura professionale indicata nel contratto e riportate nel Piano Formativo Individuale devono essere selezionate tra quelle di seguito elencate e adattate all'attività, al ruolo da ricoprire all'interno dell'organizzazione e alle dimensioni aziendali:

### A) Competenze generali di settore

- capacità di comprendere la gestione economica dell'impresa, le sue strategie e le caratteristiche dei mercati di riferimento;
- conoscenza dei prodotti, dei servizi, dei processi e della struttura organizzativa dell'azienda;
- consapevolezza del posizionamento della propria attività nel contesto aziendale e capacità di relazionarsi con le altre funzioni, nel rispetto dei codici etici eventualmente adottati;
- acquisizione di tecniche di lavoro di gruppo, comunicazione efficace e nozioni di comportamento organizzativo;
- conoscenza degli elementi essenziali delle normative di legge, delle disposizioni contrattuali e delle procedure aziendali relative al rapporto di lavoro;
- conoscenza delle norme fondamentali in materia di protezione dei dati personali;
- conoscenza delle principali norme di salute, sicurezza e ambiente, applicazione delle misure di prevenzione e utilizzo corretto dei DPI;
- conoscenza degli strumenti informatici e delle tecnologie impiegate nella propria attività.

### B) Competenze tecnico-professionali di settore

Le seguenti competenze riguardano le attività tipiche dei servizi di analisi di laboratorio, diagnostica strumentale e prestazioni ambulatoriali, di natura diagnostica o terapeutica, in uno o più ambiti specialistici:

- conoscenza degli spazi, delle normative e dell'organizzazione dell'azienda: sedi, percorsi, modalità di accesso, organigramma, regolamenti interni;
- conoscenza dell'attività sanitaria erogata: bacino d'utenza, tipologia di pazienti e caratteristiche della domanda;
- conoscenza dell'unità operativa di assegnazione (front office, laboratorio analisi, diagnostica per immagini, ambulatorio, ecc.);
- conoscenza e corretta applicazione del sistema qualità adottato (manuali, procedure, istruzioni operative, documenti di registrazione);
- conoscenza e corretta esecuzione delle attività del processo assegnato (accettazione utenti, gestione delle postazioni analitiche, utilizzo della strumentazione radiologica, ecc.);
- capacità di monitorare e autovalutare i propri processi, redigere report, comunicare efficacemente e gestire situazioni di emergenza o non conformità.

## **Articolo 126 – Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, oppure di un diploma professionale conseguito nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale rilasciato a seguito del corso annuale integrativo.

La disciplina e la durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sono definite dalle Regioni e dalle Province autonome.

L'assunzione mediante tale contratto è finalizzata al conseguimento di titoli universitari e di alta formazione, inclusi i dottorati di ricerca, allo svolgimento di attività di ricerca, nonché allo svolgimento del praticantato necessario per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro deve stipulare un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca presso cui lo studente è iscritto, al fine di stabilire la durata del percorso, le modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e i relativi crediti formativi da riconoscere.

La formazione esterna è erogata dall'istituzione formativa di riferimento e non può eccedere il 60% dell'orario ordinamentale previsto.

## **Articolo 127 – Regole del rapporto di apprendistato**

Per procedere all'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario stipulare un contratto in forma scritta, nel quale devono essere indicati: l'attività oggetto del contratto con la descrizione delle mansioni attribuite, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica conseguibile al termine del percorso, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.

Entro 45 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale **ESBII**, al fine di ottenere il parere di conformità sul percorso formativo e consentire le attività di monitoraggio previste.

Contestualmente all'assunzione, all'apprendista deve essere consegnato un libretto formativo nel quale saranno registrate tutte le attività di formazione svolte.

## **Articolo 128 – Periodo di prova dell'apprendista**

Una volta superato il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Il periodo di prova non può avere una durata superiore a quella prevista per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale dell'apprendista. Durante tale periodo, ciascuna delle Parti ha la facoltà di recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

### **Articolo 129 – Obblighi del datore di lavoro nei confronti dell'apprendista**

In conformità alla normativa vigente in materia di apprendistato, il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti è tenuto a:

- a) fornire, direttamente o tramite personale qualificato presente in azienda, l'addestramento necessario affinché l'apprendista possa acquisire le competenze utili al conseguimento della qualifica professionale;
- b) non adibire l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o, più in generale, a sistemi di incentivazione a rendimento;
- c) consentire la partecipazione alle attività formative previste dal percorso professionale senza effettuare alcuna trattenuta sulla retribuzione;
- d) riconoscere i permessi retribuiti necessari per sostenere gli esami volti al conseguimento di titoli di studio.

Non rientrano tra le attività di mera manovalanza quelle collegate all'addestramento svolto in affiancamento a un lavoratore qualificato, le attività di riordino del posto di lavoro e quelle normalmente attribuite ai fattorini, purché tali mansioni non assumano carattere prevalente o rilevante rispetto agli obiettivi formativi e ai compiti propri dell'apprendistato.

### **Articolo 130 – Obblighi dell'apprendista**

L'apprendista è tenuto a:

- a) attenersi alle indicazioni del datore di lavoro o del soggetto da lui incaricato della formazione, applicandosi con il massimo impegno nell'apprendimento delle nozioni impartite;
- b) svolgere le proprie mansioni con la massima diligenza;
- c) partecipare con regolarità e profitto ai corsi di formazione previsti dal percorso formativo;
- d) rispettare le norme disciplinari generali contenute nel presente CCNL, nonché le disposizioni eventualmente previste dai regolamenti aziendali, purché conformi alla legge e al contratto collettivo.

L'apprendista è comunque obbligato a partecipare alle attività formative anche qualora sia già in possesso di un titolo di studio.

### **Articolo 131 – Trattamento normativo dell'apprendista**



Per tutta la durata dell'apprendistato, all'apprendista si applica il trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori inquadrati nella qualifica cui è finalizzato il percorso formativo.

### **Articolo 132 – Inquadramento e trattamento economico dell'apprendista**

L'inquadramento professionale dell'apprendista è definito nel livello corrispondente alla mansione di destinazione prevista al termine del percorso formativo.

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista è articolato come segue:

#### **a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

1. primo anno: 45% della retribuzione spettante al termine del periodo di apprendistato;
2. secondo anno: 55% della retribuzione spettante al termine del periodo di apprendistato;
3. terzo anno: 65% della retribuzione base spettante al termine dell'apprendistato;
4. quarto anno: 70% della retribuzione base spettante al termine dell'apprendistato.

Per le ore di formazione svolte presso le istituzioni formative esterne, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo; per le ore di formazione a carico dell'azienda, all'apprendista spetta una retribuzione pari al 10% di quella ordinaria.

#### **b) Apprendistato professionalizzante**

1. primo anno: 70% della retribuzione spettante al termine del periodo di apprendistato;
2. secondo anno: 80% della retribuzione spettante al termine del periodo di apprendistato;
3. terzo anno: 90% della retribuzione base spettante al termine dell'apprendistato.

#### **c) Apprendistato di alta formazione e ricerca**

1. primo anno: 40% della retribuzione spettante al termine del periodo di apprendistato;
2. secondo anno: 50% della retribuzione spettante al termine del periodo di apprendistato;
3. terzo anno: 60% della retribuzione base spettante al termine del periodo di apprendistato;
4. quarto anno: 70% della retribuzione base spettante al termine del periodo di apprendistato.

Anche per questa tipologia, per la formazione svolta presso enti formativi l'azienda non è tenuta alla corresponsione della retribuzione; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro spetta una retribuzione pari al 10% dell'importo ordinario.

Qualora le Parti riducano la durata dell'apprendistato, la proporzione economica dovrà essere applicata secondo la percentuale più favorevole all'apprendista.

Alla conclusione del percorso, l'inquadramento professionale sarà adeguato alla qualifica eventualmente conseguita.

### **Articolo 133 – Trattamento dell'apprendista in caso di malattia**

In caso di malattia, all'apprendista spettano le seguenti tutele:

- a) per i primi tre giorni di assenza, e fino a un massimo di sei eventi morbosi per anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), è dovuta un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda che sarebbe spettata in caso di normale attività lavorativa; a partire dal settimo evento dell'anno non è dovuto alcun trattamento economico a carico del datore di lavoro;
- b) per i periodi di malattia successivi, e comunque entro i limiti della conservazione del posto previsti dal presente CCNL, trovano applicazione in favore degli apprendisti le disposizioni generali che regolano l'indennità giornaliera di malattia per i lavoratori subordinati.

In caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso entro i termini del periodo di comporto previsti dal CCNL, l'apprendista ha diritto a un'integrazione dell'indennità INPS, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda che sarebbe spettata in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti privi di familiari fiscalmente a carico, l'indennità di malattia è corrisposta nella misura di due quinti rispetto a quella ordinaria.

Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione dal termine del periodo di prova.

### **Articolo 134 – Tutela dell'apprendista in caso di infortunio sul lavoro**

In caso di infortunio sul lavoro, l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni decorrenti dalla data dell'evento.

A partire dal primo giorno successivo all'infortunio, qualora l'apprendista si trovi in condizione di inabilità temporanea assoluta, l'indennità erogata dall'INAIL è integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- a) 60% per i primi tre giorni;
- b) 65% dal quarto al ventesimo giorno;
- c) 70% dal ventunesimo giorno in poi.

Le disposizioni del presente articolo si applicano una volta superato il periodo di prova.

### **Articolo 135 – Comunicazioni obbligatorie del datore di lavoro**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro cinque giorni, al Centro per l'Impiego competente ai sensi del D.Lgs. n. 469/1997, anche tramite PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica professionale.

Il datore di lavoro deve inoltre comunicare al medesimo Centro per l'Impiego, sempre entro cinque giorni, i nominativi degli apprendisti il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualsiasi motivo.

### **Articolo 136 – Rinvio alla normativa vigente**

Per tutti gli aspetti relativi all'apprendistato e all'istruzione professionale non espressamente regolati dal presente contratto, le Parti fanno riferimento alle disposizioni legislative e regolamentari in vigore.

Le Parti concordano che, in occasione di futuri interventi normativi in materia, saranno apportati gli adeguamenti necessari mediante la stipula di un'apposita integrazione contrattuale.

## **TITOLO II**

### **COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

#### **Articolo 137 – Condizioni di applicabilità**

Le Parti convengono che, in considerazione delle specifiche esigenze produttive e organizzative del settore, e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 81/2015, le aziende che applicano il presente CCNL possono instaurare rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuativa, nel rispetto delle condizioni disciplinate nei successivi articoli.

#### **Articolo 138 – Regole del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**

È consentita la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa sia per attività che richiedono un elevato grado di autonomia e specializzazione, sia per prestazioni di natura ordinaria.

Il contratto di collaborazione deve essere redatto in forma scritta e deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- a) l'identificazione delle Parti;
- b) la durata del rapporto;
- c) la descrizione dell'oggetto della collaborazione;
- d) l'ammontare del compenso pattuito;
- e) le modalità e i tempi di corresponsione del compenso;
- f) le modalità di coordinamento tra committente e collaboratore;
- g) le circostanze che comportano la sospensione della prestazione;
- h) i tempi e le modalità di accesso del collaboratore ai locali del committente;
- i) le modalità di utilizzo delle eventuali attrezzature messe a disposizione dal committente;

- m) le condizioni di recesso dal rapporto;
- n) il termine di preavviso;
- o) il luogo e le modalità previste per la composizione delle controversie.

### **Articolo 139 – Modalità di svolgimento della collaborazione**

Il collaboratore svolge la propria attività in autonomia, senza vincoli di subordinazione, coordinandosi con il committente esclusivamente per la definizione degli obiettivi professionali, dei tempi di esecuzione, delle modalità di accesso ai locali aziendali e dell'eventuale utilizzo delle attrezzature messe a disposizione.

È fatto divieto al collaboratore di porre in essere comportamenti o attività che possano risultare concorrenziali o arrecare pregiudizio all'immagine del committente.

Il collaboratore è inoltre tenuto a non divulgare dati, informazioni o elementi qualificati come riservati dal committente e acquisiti durante lo svolgimento dell'incarico.

Il committente può richiedere al collaboratore la predisposizione di report periodici relativi alle attività svolte.

È obbligo del committente informare il collaboratore circa le norme vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

### **Articolo 140 – Ipotesi di sospensione della collaborazione**

In caso di malattia o infortunio, il rapporto di collaborazione si intende sospeso senza corresponsione del compenso. Il collaboratore è tenuto a fornire idonea certificazione scritta a fini probatori. Tale sospensione non determina proroga del contratto e il committente può recedere qualora l'assenza si protragga oltre 30 giorni.

In caso di maternità, il rapporto è sospeso e prorogato per un periodo di 180 giorni, salvo condizioni più favorevoli concordate tra le Parti.

Il rapporto può inoltre essere sospeso, per un periodo massimo di 20 giorni, in presenza di gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o per congedo parentale.

Per quanto riguarda l'eventuale diritto a prestazioni di sostegno al reddito nelle ipotesi sopra indicate, si rinvia alle disposizioni normative vigenti.

Al fine di garantire un adeguato recupero psicofisico, il collaboratore ha diritto a un periodo di riposo non inferiore a un mese l'anno, da concordarsi con il committente, durante il quale non spetta alcun compenso.

### **Articolo 141 – Durata della collaborazione**

La durata del contratto di collaborazione è normalmente riferita all'anno solare, salvo diversa intesa tra le Parti. Alla scadenza, il rapporto potrà essere rinnovato.

### **Articolo 142 – Corrispettivi della collaborazione**

Il compenso è corrisposto con cadenza mensile, previa presentazione da parte del collaboratore di un report riepilogativo delle attività svolte, delle ore impiegate e degli eventuali rimborsi spese spettanti.

Resta ferma la possibilità per le Parti di concordare per iscritto modalità e tempi di pagamento differenti, purché coerenti con i principi del presente CCNL.

Le Parti stabiliscono che il compenso orario non possa essere inferiore alla retribuzione oraria prevista dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nella corrispondente area professionale o livello.

Al momento dell'erogazione, il committente effettuerà tutte le ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente e provvederà ai relativi versamenti.

Nessun compenso è dovuto al collaboratore quando questi si trovi nell'impossibilità di svolgere la prestazione a causa di malattia, infortunio, maternità, gravi e comprovati motivi familiari o congedo parentale.

### **Articolo 143 – Cessazione della collaborazione**

Il contratto di collaborazione si estingue alla scadenza del termine originariamente concordato tra le Parti.

Il committente può tuttavia risolvere unilateralmente il rapporto, senza obbligo di preavviso, prima della scadenza pattuita nei seguenti casi:

- a) gravi inadempienze agli obblighi contrattuali;
- b) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a cinque giorni;
- c) ulteriori comportamenti di particolare gravità tali da integrare una giusta causa di recesso.

Il collaboratore può recedere dal contratto, unilateralmente e senza preavviso, qualora il committente si renda gravemente inadempiente alle obbligazioni previste dal rapporto.

Entrambe le Parti possono recedere anticipatamente dal contratto, per motivi diversi da quelli sopra indicati, dando alla controparte un preavviso di dieci giorni mediante comunicazione scritta.

### **Articolo 144 – Monitoraggio e certificazione delle collaborazioni**

Le Parti firmatarie del presente CCNL, riconoscendo l'esigenza di garantire un utilizzo corretto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, concordano sull'attivazione di un'attività di monitoraggio volta a prevenire ogni forma di abuso di tale tipologia contrattuale.

Il committente, entro 15 giorni dalla stipula del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, è tenuto a trasmetterne copia all'Ente Bilaterale **EBWORK**, al fine di consentire l'espletamento delle attività di monitoraggio.

Nei successivi 30 giorni, il committente dovrà depositare apposita istanza presso la Commissione di certificazione dei contratti di lavoro istituita presso EBWORK, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276/2003, per ottenere la certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La Commissione di Certificazione di EBWORK, verificato il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa vigente e dal presente CCNL, procederà alla certificazione del contratto.  
In caso contrario, la Commissione rigetterà l'istanza, motivando le ragioni della mancata certificazione.

Le Parti individuano nella Commissione di Certificazione di EBWORK la sede competente per lo svolgimento delle procedure di conciliazione previste dall'art. 54 del D.Lgs. 81/2015, relative alla stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, nonché dei lavoratori titolari di partita IVA.

Le disposizioni del presente articolo hanno carattere obbligatorio e la loro inosservanza costituisce mancata corretta applicazione del CCNL.

## **TITOLO III**

### **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

#### **Articolo 145 – Ambito di applicazione**

Per i contratti di somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, trovano applicazione le disposizioni previste dagli articoli da 30 a 40 del D.Lgs. 81/2015, dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 e successive modificazioni.

Le Parti si riservano la facoltà, nel rispetto della normativa vigente, di sottoscrivere un verbale integrativo volto a disciplinare in modo specifico l'utilizzo del contratto di somministrazione.

## TITOLO IV

### LAVORO INTERMITTENTE

#### Articolo 146 – Nozione di lavoro intermittente

In conformità agli articoli 13 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoro intermittente — stipulabile anche a tempo determinato — è il contratto mediante il quale il lavoratore si rende disponibile a svolgere la propria prestazione su chiamata dell'azienda, che potrà richiederne l'attività lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito previste.

#### Articolo 147 – Regole applicative del lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere instaurato per attività caratterizzate da discontinuità o occasionalità, oppure per far fronte a esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive che non consentano l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, in ragione dell'impossibilità o della difficoltà di programmare i periodi di svolgimento della prestazione.

Nel settore disciplinato dal presente CCNL, il ricorso al lavoro intermittente è ammesso nelle seguenti circostanze:

- a) per attività di natura discontinua, individuate in coerenza con le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro straordinario;
- b) per prestazioni richieste nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive, nelle festività natalizie e pasquali, nonché in ulteriori intervalli individuati dalle Parti, e in situazioni di pandemia o epidemia dichiarate dalle competenti Autorità sanitarie.

Ai fini dell'applicazione del precedente punto b), si definisce:

- **“fine settimana”**: dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- **“ferie estive”**: dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- **“vacanze natalizie”**: dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- **“vacanze pasquali”**: dal venerdì antecedente la Domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua;
- **“epidemia” o “pandemia”**: secondo quanto stabilito dalle Autorità sanitarie competenti.

Il contratto può inoltre essere stipulato con lavoratori che abbiano superato i cinquantacinque anni di età o con lavoratori di età inferiore ai ventiquattro anni, fermo restando che in quest'ultimo caso le prestazioni devono essere rese entro il compimento del venticinquesimo anno.

Il rapporto intermittente è ammesso, con lo stesso datore di lavoro, per un massimo di quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari; il superamento di tale limite comporta la trasformazione del rapporto in contratto a tempo pieno e indeterminato.

È vietato ricorrere al lavoro intermittente:

- a) per sostituire lavoratori in sciopero;
- b) nelle unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, siano stati effettuati licenziamenti collettivi ai sensi della Legge n. 223/1991 riguardanti mansioni analoghe a quelle oggetto del contratto intermittente, oppure dove siano in corso sospensioni o riduzioni dell'orario con accesso a trattamenti di integrazione salariale relativi alle stesse mansioni;
- c) presso imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Articolo 148 - Assunzione**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale ESBI mediante posta elettronica certificata.

### **Articolo 149 – Trattamento economico per la disponibilità**

Nel contratto di lavoro intermittente deve essere indicato l'importo dell'indennità di disponibilità — mensile e frazionabile in quote orarie — riconosciuta al lavoratore nei periodi in cui egli garantisce la propria reperibilità in attesa di essere chiamato dall'azienda.

Per i periodi in cui il lavoratore assicura tale disponibilità, l'indennità mensile è determinata in misura pari al 20% della retribuzione prevista dal presente CCNL per il livello corrispondente alla mansione assegnata.

Ai fini del calcolo della retribuzione di riferimento si considerano:

- a) minimo tabellare;
- b) E.D.R.;
- c) ratei di tredicesima mensilità.

L'indennità di disponibilità non concorre alla determinazione di alcun istituto previsto dalla legge o dal presente contratto, e l'obbligo relativo alle mensilità aggiuntive si esaurisce con il pagamento delle voci sopra indicate.

In caso di malattia o di altro evento non imputabile al lavoratore che impedisca temporaneamente di rispondere alla chiamata, il lavoratore deve informare preventivamente l'azienda, indicando la durata dell'impedimento secondo le modalità previste dal presente CCNL e fornendo successiva documentazione giustificativa. Durante tale periodo non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Se il lavoratore omette la comunicazione dovuta, l'indennità è sospesa per quindici giorni, salvo diversa previsione contenuta nel contratto individuale.

Le disposizioni sopra riportate si applicano esclusivamente quando il lavoratore si è impegnato, per contratto, a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato della chiamata può costituire motivo di licenziamento e comporta l'obbligo di restituzione della quota di indennità relativa al periodo successivo al rifiuto.

### **Articolo 150 – Trattamento retributivo del lavoratore intermittente**

Nel rispetto delle norme vigenti in materia di divieto di discriminazione, diretta e indiretta, il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi in cui presta attività, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello spettante ai lavoratori di pari livello impiegati nelle medesime mansioni.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è proporzionato all'attività effettivamente svolta, con particolare riferimento alla retribuzione complessiva e alle sue singole componenti, nonché ai diritti relativi a ferie, malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali.

Durante i periodi in cui il lavoratore rimane disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda, egli non beneficia dei diritti spettanti ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico o normativo, fatta eccezione per l'indennità di disponibilità.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di legge che richiedono il calcolo dell'organico aziendale, il lavoratore intermittente è computato in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nel semestre di riferimento (gennaio–giugno; luglio–dicembre).

## TITOLO V

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### Articolo 151 – Durata

Al rapporto di lavoro subordinato può essere apposto un termine finale, nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni.

Fatto salvo quanto previsto per le attività di natura stagionale, la durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore, anche per effetto di più contratti successivi aventi ad oggetto mansioni dello stesso livello e categoria legale, non può eccedere i **dodici mesi** quando stipulati **senza causale**.

Il contratto può avere durata superiore, fino al limite massimo complessivo di **ventiquattro mesi**, solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- a) **esigenze sostitutive** di altri lavoratori;
- b) **esigenze tecniche, organizzative o produttive individuate dal presente CCNL o dalla contrattazione collettiva di secondo livello;**
- c) **esigenze connesse a specifici percorsi di formazione o inserimento professionale.**

In assenza delle condizioni sopra elencate, il superamento del limite di dodici mesi comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato dalla data in cui tale limite è stato superato.

È comunque possibile stipulare tra le stesse parti un **ulteriore contratto a termine**, di durata massima pari a dodici mesi, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 81/2015.

Con esclusione dei rapporti di durata non superiore a dodici giorni, il termine è inefficace se non risulta da atto scritto, copia del quale deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Nel caso di rinnovo oltre i dodici mesi, l'atto scritto deve indicare puntualmente la causale applicata.

Qualora il rapporto prosegua oltre la scadenza del termine, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al **20% per ciascun giorno** di continuazione fino al decimo giorno e pari al **40%** per ciascun giorno successivo.

Il contratto si trasforma a tempo indeterminato se la prosecuzione supera:

- il **trentesimo giorno**, per contratti di durata inferiore a sei mesi;
- il **cinquantesimo giorno**, per gli altri contratti.

### **Articolo 152 – Proroghe e rinnovi (T.U. lavoro a termine)**

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato liberamente entro i primi 12 mesi. Successivamente, può essere prorogato solo in presenza delle condizioni previste dalla legge e dall'articolo 151 del presente CCNL.

Il contratto può essere prorogato, previo consenso del lavoratore, per un massimo di quattro volte nell'arco di 24 mesi. La quinta proroga determina la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.

In caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, si applicano gli intervalli previsti dalla legge:

- 10 giorni per i contratti fino a 6 mesi;
- 20 giorni per i contratti superiori a 6 mesi.

Tali intervalli non si applicano alle attività stagionali o ai casi previsti dalla legge.

L'eventuale **quinta proroga** determina la **trasformazione del rapporto a tempo indeterminato**, a decorrere dalla data di decorrenza della proroga eccedente.

In caso di **rinnovo** del contratto a termine tra gli stessi soggetti, il rispetto di un intervallo minimo tra la scadenza del precedente contratto e la nuova stipulazione è condizione di validità del rinnovo. L'intervallo è fissato in:

- **dieci giorni**, se il contratto scaduto aveva durata fino a sei mesi;
- **venti giorni**, se il contratto scaduto aveva durata superiore a sei mesi.

Tali intervalli non si applicano ai contratti di natura stagionale e alle attività caratterizzate da particolari esigenze produttive, quali quelle connesse alla disponibilità di materie prime o a picchi di domanda concentrati in specifici periodi dell'anno.

### **Articolo 153 – Proporzioni numerica**

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

- a) i datori di lavoro che occupano da 0 a 4 dipendenti possono assumere fino a n. 2 lavoratori a tempo determinato;
- b) i datori di lavoro che occupano da 5 a 10 dipendenti possono assumere fino a n. 4 lavoratori a tempo determinato;
- c) i datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti possono assumere un lavoratore a tempo determinato ogni due lavoratori a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dal presente CCNL, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;
- c) per la sostituzione di lavoratori assenti;
- d) per lo svolgimento di attività stagionali individuate dalla normativa vigente e dal presente CCNL.

### **Articolo 154 – Periodo di prova**

Nel contratto di lavoro a tempo determinato può essere previsto un periodo di prova, determinato in proporzione alla durata complessiva del contratto e alle mansioni assegnate.

Ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 203/2024, il periodo di prova è pari a un giorno di effettiva prestazione lavorativa ogni quindici giorni di calendario di durata del contratto, entro i seguenti limiti:

1. Contratti fino a sei mesi: 15 giorni di calendario.
2. Contratti di durata superiore a sei mesi e fino a dodici mesi: 30 giorni di calendario.

Il periodo di prova non può essere inferiore a due giorni.

Durante il periodo di prova ciascuna parte può recedere liberamente dal contratto senza preavviso e senza obbligo di motivazione, con pagamento della sola retribuzione relativa ai giorni lavorati.

### **Articolo 155 – Trattamento economico e normativo**

Al personale assunto con contratto a tempo determinato è garantito lo stesso complesso di tutele economiche e normative riconosciute ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato, applicate in misura proporzionata alla durata e alla prestazione lavorativa effettivamente svolta.

### **Articolo 156 – Cessazione anticipata del contratto e impugnazioni**

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato venga interrotto prima della scadenza prevista, trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti in materia di contestazione e impugnazione del recesso datoriale.

### **Articolo 157 – Diritto di precedenza nelle future assunzioni**



Il lavoratore che, attraverso uno o più contratti a termine stipulati con il medesimo datore di lavoro, abbia maturato un periodo complessivo di servizio superiore a sei mesi, matura un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei dodici mesi successivi, relativamente alle mansioni già svolte durante il rapporto a termine.

L'esercizio di tale diritto è subordinato alla presentazione, da parte del lavoratore, di una dichiarazione scritta indirizzata al datore di lavoro entro sei mesi dalla cessazione del rapporto. Il diritto di precedenza si estingue decorsi dodici mesi dalla data di cessazione dell'ultimo contratto a termine.

## TITOLO VI

### CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

#### Articolo 158 – Regole per il rapporto di lavoro a tempo parziale

L'attivazione del rapporto di lavoro in modalità part-time, sia esso instaurato a tempo determinato o indeterminato, richiede il consenso di entrambe le parti e deve essere formalizzata per iscritto. La forma scritta è necessaria anche nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

La prestazione a tempo parziale può essere richiesta dai lavoratori già in forza mediante istanza scritta recante data certa, oppure può essere prevista al momento dell'assunzione di nuovo personale.

Il contratto part-time deve essere redatto in forma scritta anche ai fini della prova e deve contenere l'esatta indicazione della durata della prestazione e dell'articolazione dell'orario di lavoro, con riferimento alla distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annuale.

#### Articolo 159 – Forme di articolazione del lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro part-time può essere organizzato secondo le seguenti modalità:

- a) **part-time orizzontale**, quando la riduzione dell'orario riguarda la durata della prestazione giornaliera rispetto al normale tempo pieno;
- b) **part-time verticale**, quando l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- c) **part-time misto**, quando la prestazione combina elementi del part-time orizzontale e di quello verticale.

## Articolo 160 – Clausole elastiche

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, in conformità alla disciplina vigente, le parti possono prevedere specifiche clausole volte a consentire la modifica della collocazione temporale della prestazione o l'aumento della sua durata.

L'attivazione del part-time con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da apposito accordo scritto, anche contestuale al contratto individuale. Su richiesta del lavoratore, la sottoscrizione può avvenire con l'assistenza di un rappresentante sindacale aziendale, ove presente.

L'accordo relativo all'applicazione delle clausole elastiche deve riconoscere al lavoratore la possibilità di revoca qualora, durante il rapporto, insorgano comprovate esigenze di tutela della salute documentate da medico del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, gravi motivi personali, ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro. La revoca deve essere comunicata per iscritto, può essere esercitata non prima di cinque mesi dalla sottoscrizione dell'accordo e necessita di un preavviso minimo di un mese.

Nelle nuove assunzioni a tempo parziale, le clausole elastiche possono essere previste direttamente nella lettera di assunzione, purché espressamente accettate dal lavoratore.

Le clausole elastiche devono indicare, a pena di nullità, le modalità e i limiti entro i quali l'azienda può modificare la distribuzione dell'orario o incrementare la durata della prestazione, nel rispetto del limite massimo del 25% dell'orario annuo contrattualmente previsto.

L'eventuale variazione della collocazione temporale della prestazione deve essere comunicata con un preavviso minimo di due giorni lavorativi.

Le ore di lavoro prestate a seguito dell'attivazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti indiretti e differiti.

La maggiorazione non si applica quando:

- a) il cambiamento dell'orario deriva da una riorganizzazione complessiva che coinvolge l'intera struttura o sue articolazioni autonome;
- b) la modifica è richiesta dal lavoratore ed accettata dal datore di lavoro;
- c) la nuova articolazione oraria, accettata dal lavoratore, assume carattere strutturale.

## Articolo 161 – Lavoro supplementare e lavoro straordinario nel part-time

Per esigenze organizzative e produttive, l'azienda può richiedere ai lavoratori impiegati con contratto a tempo parziale — anche a tempo determinato — lo svolgimento di prestazioni supplementari nei rapporti di tipo orizzontale e, quando l'orario pattuito risulti inferiore al normale orario settimanale, anche nei rapporti verticali o misti.

Le prestazioni supplementari non possono eccedere il **25% delle ore settimanali concordate**.

Nei rapporti di part-time verticale o misto, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di ore straordinarie per le stesse finalità previste per il personale a tempo pieno dal presente CCNL. Tali prestazioni non possono superare, su base settimanale, il **20% dell'orario concordato, fermo restando il limite massimo annuo di lavoro straordinario stabilito dalla normativa vigente**.

In tutte le tipologie di part-time — orizzontale, verticale o misto — le prestazioni supplementari e straordinarie sono regolate dalle disposizioni previste per i lavoratori a tempo pieno, in quanto compatibili.

Il rifiuto del lavoratore di effettuare lavoro supplementare o straordinario **non costituisce motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari**.

Le ore prestate a titolo di lavoro supplementare o straordinario sono compensate con una **maggiorazione del 15%** sulla paga base, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

#### **Articolo 162 – Trattamento economico e normativo del lavoratore part-time**

Al personale impiegato con contratto di lavoro a tempo parziale deve essere garantito un trattamento economico, retributivo e normativo non inferiore a quello riconosciuto ai lavoratori a tempo pieno inquadrati al medesimo livello e adibiti alle stesse mansioni.

Il lavoratore part-time gode degli stessi diritti del lavoratore full-time comparabile, in particolare con riferimento a:

1. l'importo della retribuzione oraria;
2. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
3. le tutele previste in materia di maternità e paternità;
4. la conservazione del posto in caso di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale;
5. l'applicazione delle norme di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
6. la fruizione dei servizi aziendali;
7. i criteri di calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti previsti dal presente CCNL;
8. l'esercizio dei diritti sindacali, compresi quelli previsti dal Titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento economico complessivo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in relazione alla minore entità della prestazione lavorativa; tale proporzione riguarda, tra l'altro, l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, la retribuzione feriale e i trattamenti economici previsti in caso di malattia, infortunio, malattia professionale e maternità.

#### **Articolo 163 – Periodo di comporto per malattia**

Per i lavoratori a tempo parziale, anche nella forma di part-time verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia è lo stesso previsto per i lavoratori a tempo pieno inquadrati al medesimo livello.

Il periodo di comporto non può essere oggetto di riduzione proporzionale in relazione al minor orario di lavoro prestato.

### **Articolo 164 – Trasformazione del rapporto**

1. I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comportanti una discontinuità nella prestazione lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale od orizzontale, sulla base di idonea certificazione rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.  
Il rapporto sarà trasformato nuovamente a tempo pieno su richiesta del lavoratore.
2. L'azienda valuta le richieste di trasformazione da full-time a part-time per le seguenti motivazioni, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e con la fungibilità del lavoratore:
  - o assistenza a familiari conviventi gravemente ammalati o portatori di handicap;
  - o cura dei figli fino al compimento del 13° anno di età;
  - o assistenza a familiari conviventi inseriti in programmi terapeutici o riabilitativi;
  - o comprovate esigenze di studio.

In caso di diniego, l'azienda avvia un confronto con la RSU e le OO.SS. territoriali al fine di individuare possibili soluzioni.

3. Il lavoratore ha diritto di richiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 81/2015, fino a un massimo del 50% della normale prestazione, entro i limiti di congedo spettanti.  
Il rifiuto dell'azienda può avvenire solo per comprovate esigenze tecnico-organizzative.
4. Le ragioni che hanno determinato la trasformazione del rapporto costituiscono comprovato impedimento individuale all'applicazione di eventuali clausole elastiche o flessibili.
5. In caso di assunzioni a tempo pieno, è riconosciuto un diritto di precedenza ai lavoratori a tempo parziale adibiti alle stesse mansioni, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.
6. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a part-time, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

### **Articolo 165 – Consistenza dell'organico aziendale**

Ai fini di tutte le disposizioni di legge che richiedono la determinazione della consistenza dell'organico aziendale, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto, rapportato al corrispondente orario a tempo pieno.

L'arrotondamento al numero intero di unità lavorative opera quando la somma delle frazioni derivanti dai diversi rapporti a tempo parziale supera l'equivalente di una unità a tempo pieno.

### **Articolo 166 - Diritto di precedenza**

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

## **TITOLO VII**

### **LAVORO AGILE**

### **Articolo 167 – Disciplina del lavoro agile**

Le Parti riconoscono il lavoro agile quale strumento idoneo a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sostenere la competitività, agevolare l'innovazione organizzativa e promuovere una cultura orientata ai risultati.

La prestazione lavorativa può essere eseguita in parte nei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dal presente CCNL.

L'introduzione del lavoro agile avviene mediante accordi aziendali che definiscono, in coerenza con la normativa vigente:

1. le modalità e i criteri generali di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, incluse le tipologie e l'utilizzo degli strumenti tecnologici forniti;
2. i profili relativi alla tutela della salute e sicurezza e le misure di prevenzione adottate;
3. l'esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro nel rispetto della normativa vigente;
4. le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo a sanzioni disciplinari;
5. eventuali previsioni connesse al raggiungimento di obiettivi;
6. ulteriori misure organizzative finalizzate ad agevolare il ricorso al lavoro agile.

L'esecuzione della prestazione in modalità agile richiede in ogni caso la stipula di un **accordo individuale scritto**, a tempo determinato o indeterminato, che deve indicare:

- a) le modalità di esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali;
- b) gli strumenti di lavoro utilizzati;
- c) i tempi di riposo e le fasce di disconnessione del lavoratore;
- d) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- e) le modalità di consegna delle informazioni in materia di salute e sicurezza;
- f) le forme di tutela dei dati aziendali e della riservatezza.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna parte può recedere con preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giustificato motivo, il recesso può avvenire senza preavviso. Il recesso dell'accordo non comporta interruzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore in lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo **non inferiore** a quello riconosciuto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

Le Parti si impegnano a rivedere il presente articolo a seguito dell'adozione di eventuali modifiche legislative in materia di lavoro agile.

## **TITOLO VIII**

### **SMART WORKING**

#### **Articolo 168 - Definizione**

Per smart working si intende una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta abitualmente al di fuori dei locali aziendali, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici, da una postazione fissa preventivamente individuata e concordata con il datore di lavoro, secondo quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla normativa vigente.

Non rientrano nel telelavoro le attività che, per loro natura, richiedono necessariamente lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali in un luogo fisso determinato o mediante presenza fisica continuativa sul territorio. A titolo esemplificativo, non costituiscono telelavoro:

- attività di guida svolte da autisti;
- prestazioni rese presso cantieri, appalti, o altre aziende;
- mansioni che comportano obbligatoriamente lo svolgimento dell'attività in un determinato luogo esterno alla sede aziendale.

Tali attività non sono qualificabili come telelavoro, in quanto il luogo di svolgimento non è liberamente determinabile né è previsto l'utilizzo prevalente di strumenti informatici da una postazione fissa concordata.

### **Articolo 169 – Campo di applicazione dello smart working**

La smart working può essere adottato dall'Impresa o richiesto dal lavoratore esclusivamente per quelle mansioni che, per loro natura, possono essere svolte da una postazione fissa esterna ai locali aziendali, mediante l'utilizzo prevalente di strumenti informatici e telematici, e senza necessità di contatto diretto e continuativo con il pubblico, con la clientela o con altri lavoratori.

Il telelavoro è ammesso solo quando:

- **non sono richieste attività di vigilanza, coordinamento o controllo di altri dipendenti;**
- **non è necessario l'accesso fisico a materiali, apparecchiature o documenti** che, per motivi organizzativi, tecnici, di sicurezza o di riservatezza, non possono essere collocati fuori dall'Impresa;
- **sono rispettati tutti i requisiti di sicurezza informatica, riservatezza e protezione dei dati personali**, in particolare per quanto riguarda il trattamento di dati sanitari.

Per le attività di telelavoro relative alla validazione, refertazione o analisi di dati sanitari (esami radiologici, analisi di laboratorio, esami strumentali), l'Impresa deve garantire il rispetto della normativa tecnica e delle Linee guida nazionali in materia di telemedicina, nonché l'adozione di sistemi conformi agli standard di sicurezza nella trasmissione, gestione e conservazione dei dati sanitari.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, non possono costituire oggetto di telelavoro le seguenti mansioni:

- funzioni direttive o di gestione del personale;
- attività amministrative o contabili che richiedano l'esame fisico di documenti originali;
- attività ausiliarie di vigilanza, custodia e controllo;
- mansioni che richiedano la presenza fisica in ambienti sanitari, laboratori, ambulatori o presso l'utenza;
- ogni altra mansione che, per esigenze tecniche, organizzative, di sicurezza o per la natura delle attività, non sia compatibile con il telelavoro.

L'adesione al telelavoro è volontaria: la concessione da parte dell'Impresa, come l'accettazione da parte del Lavoratore, non possono essere imposte. Il rifiuto del Lavoratore di svolgere l'attività in modalità di telelavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento né può comportare conseguenze negative sul rapporto di lavoro.

### **Articolo 170 – Dotazioni strumentali**



Le dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento dell'attività in telelavoro — quali dispositivi informatici, software, strumenti di connessione, sistemi di sicurezza e ogni ulteriore attrezzatura richiesta — sono fornite dall'Impresa e restano di proprietà aziendale.

L'Impresa garantisce che le attrezzature messe a disposizione siano adeguate, funzionanti e conformi alla normativa in materia di sicurezza, riservatezza e protezione dei dati personali. Il Lavoratore è tenuto a utilizzarle in modo diligente e secondo le istruzioni fornite, nonché a segnalare tempestivamente eventuali guasti, malfunzionamenti o violazioni di sicurezza.

Gli eventuali oneri derivanti dall'uso delle dotazioni aziendali o dei servizi necessari allo svolgimento dell'attività in telelavoro — quali consumi elettrici, traffico dati, connessione internet o comunicazioni telefoniche — sono disciplinati da uno specifico accordo scritto tra le Parti, definito al momento dell'attivazione del telelavoro.

Sono a carico dell'Impresa i costi connessi alla manutenzione, aggiornamento, assistenza tecnica e sostituzione degli strumenti forniti, nonché quelli derivanti dall'adozione di sistemi di protezione e sicurezza informatica.

#### **Articolo 171 – Rottura o danneggiamento delle dotazioni strumentali**

In caso di guasto o danneggiamento non imputabile a dolo o colpa grave del Lavoratore, le dotazioni strumentali fornite per lo svolgimento dell'attività in telelavoro devono essere immediatamente segnalate all'Impresa, che provvederà agli interventi necessari di verifica, riparazione o sostituzione.

L'Impresa può richiedere l'accesso, durante l'orario di lavoro, di un tecnico aziendale o incaricato presso il domicilio del Lavoratore esclusivamente previo accordo con quest'ultimo, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della privacy e inviolabilità del domicilio. In alternativa, le Parti possono concordare la riconsegna del dispositivo presso la sede aziendale o presso un centro di assistenza autorizzato.

Qualora il Lavoratore non consenta l'intervento tecnico e ciò renda impossibile la prosecuzione dell'attività in telelavoro, l'Impresa potrà disporre la sospensione della modalità di telelavoro e il ripristino delle ordinarie modalità di lavoro presso i locali aziendali, senza conseguenze disciplinari salvo diversa valutazione in presenza di comportamenti dolosi o gravemente negligenti.

#### **Articolo 172 – Furto delle dotazioni strumentali**

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'Impresa per lo svolgimento dell'attività in telelavoro, il Lavoratore è tenuto a darne immediata comunicazione all'Impresa e a presentare denuncia presso l'Autorità di Polizia Giudiziaria competente.

Copia della denuncia deve essere trasmessa all'Impresa entro un giorno lavorativo dalla presentazione, al fine di consentire l'attivazione delle procedure assicurative, amministrative e tecniche necessarie.

Il Lavoratore resta responsabile solo in caso di dolo o colpa grave, secondo le disposizioni del codice civile e della normativa vigente.

### **Articolo 173 – Diritti e doveri del telelavoratore**

Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente di pari livello e mansione impiegato presso i locali dell'azienda ed egli è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'Impresa.

Il telelavoratore deve essere posto dal datore di lavoro nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo professionale previste per i lavoratori comparabili impiegati in sede. Egli ha inoltre diritto ad una formazione specifica sugli strumenti tecnici utilizzati e sulle peculiarità della modalità di telelavoro.

Il dipendente che accede al telelavoro nel corso del rapporto conserva integralmente lo status giuridico ed economico precedentemente acquisito.

Il datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento dei dati, assicura il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e impartisce al telelavoratore adeguate istruzioni operative.

Il telelavoratore è tenuto a rispettare tali istruzioni, nonché a custodire con diligenza le dotazioni aziendali e a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento dell'attività.

Il telelavoratore ha l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti, malfunzionamenti o anomalie delle attrezzature fornite.

### **Articolo 174 – Poteri ed obblighi del datore di lavoro**

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché la copertura assicurativa, sono a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro adotta tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software e le configurazioni di sicurezza, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Egli informa preventivamente e per iscritto il telelavoratore in merito alle norme di legge, alle procedure aziendali e alle istruzioni operative applicabili alla protezione dei dati.

Il datore di lavoro può utilizzare strumenti di controllo nel rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento all'articolo 4 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni, alla disciplina in materia di lavoratori videoterminalisti e alla normativa privacy.

Gli strumenti di lavoro possono legittimamente raccogliere dati anche ai fini organizzativi e di sicurezza, purché siano necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa e il lavoratore sia adeguatamente informato.

In ogni caso, il datore di lavoro sostiene i costi derivanti dalla perdita o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro e dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo il caso di dolo o colpa grave del lavoratore.

Il datore di lavoro adotta tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne salute, sicurezza ed ergonomia della postazione, ai sensi del D.lgs. 81/2008. A tal fine garantisce l'accesso alle comunicazioni aziendali, alle iniziative formative e alle attività di coordinamento con il resto dell'organizzazione.

Prima dell'avvio della prestazione in modalità di telelavoro, il lavoratore rilascia all'azienda una dichiarazione di avvenuta ricezione e comprensione delle informazioni relative alle prescrizioni in materia di sicurezza, salute e uso corretto degli strumenti di lavoro.

### **Articolo 175 – Orario di lavoro**

L'orario di lavoro del telelavoratore coincide con quello previsto dal contratto individuale e dal presente CCNL.

L'orario di inizio, la pausa giornaliera e le eventuali fasce di contattabilità possono essere disciplinati da specifico accordo individuale, nel rispetto della normativa vigente.

Il datore di lavoro può rilevare l'inizio e la fine dell'attività lavorativa, nonché la ripresa dopo le pause, tramite gli strumenti di lavoro messi a disposizione del telelavoratore, nel rispetto dell'articolo 4 della Legge n. 300/1970 e della normativa in materia di protezione dei dati personali. Non sono ammesse modalità di controllo ulteriori o difformi rispetto agli strumenti preventivamente resi noti al lavoratore.

### **Articolo 176 – Durata**

L'accordo tra l'Impresa e il Lavoratore interessato a svolgere l'attività in modalità di telelavoro deve prevedere anche la relativa durata, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può richiederne la cessazione e il conseguente ripristino della prestazione presso i locali aziendali, con un preavviso non inferiore a 60 giorni, mediante comunicazione scritta.

Gli accordi a tempo determinato possono essere revocati dall'Impresa esclusivamente in presenza di comprovate esigenze tecnico-produttive od organizzative, da comunicare per iscritto al Lavoratore nel rispetto dei principi di buona fede e proporzionalità.

Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici o lavoratori ai sensi della vigente normativa, per il periodo successivo al rientro dalla maternità obbligatoria e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino, non possono essere revocati dall'Impresa, salvo il ricorrere di una giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 c.c.

### **Articolo 177 – Sicurezza e prevenzione degli infortuni**

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa in modalità di telelavoro, l'Impresa è tenuta a fornire al Lavoratore un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con particolare riferimento ai rischi connessi all'utilizzo delle attrezzature messe a disposizione e all'organizzazione della postazione di lavoro, nonché alle disposizioni relative all'uso dei videotermini.

Il Lavoratore dovrà consegnare all'Impresa, prima dell'avvio della prestazione, una dichiarazione attestante di aver ricevuto le informazioni e la formazione sopra indicate e di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene applicabili allo svolgimento del telelavoro e all'utilizzo degli strumenti assegnati.

Resta fermo che tale dichiarazione non esonera il datore di lavoro dagli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### **Articolo 178 – Infortuni**

In caso di infortunio occorso durante la prestazione di telelavoro, il Lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'Impresa entro il giorno successivo all'evento, salvo comprovato impedimento. La comunicazione deve contenere una descrizione delle circostanze in cui si è verificato l'infortunio, fermo restando l'obbligo del Lavoratore di attenersi alle ulteriori procedure previste dalla normativa vigente in materia di tutela contro gli infortuni sul lavoro (D.P.R. 1124/1965), incluse le modalità di trasmissione della certificazione medica.

### **Articolo 179 – Santo Patrono**

Nel caso in cui il Lavoratore abbia domicilio in un comune diverso da quello in cui è ubicata l'Impresa, la festività relativa alla solennità del Santo Patrono sarà quella del comune in cui ha sede l'unità produttiva presso la quale il lavoratore presta la propria attività.

### **Articolo 180 – Comunicazione dell'accordo di telelavoro**



L'Impresa, entro una settimana dall'attivazione del telelavoro, può comunicare all'Ente Bilaterale, per soli fini statistici, l'utilizzo di tale modalità lavorativa.

La comunicazione, se l'azienda prevede il suo invio, deve contenere esclusivamente dati non personali, relativi a:

- livello di inquadramento del lavoratore;
- mansione svolta;
- durata dell'accordo di telelavoro.

Non devono essere trasmessi dati personali o particolari del lavoratore.

L'Ente Bilaterale tratterà le informazioni ricevute in forma aggregata o anonima, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR e D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018).

### **Articolo 181 – Ricercatori delocalizzati**

La modalità di telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre a svolgere attività lavorativa in favore dell'Impresa, proseguano attività di studio e/o ricerca presso università o altri centri di ricerca assimilabili.

In tali casi, qualora il rapporto di lavoro sia stato instaurato fin dall'origine in modalità di telelavoro, ogni eventuale modifica della modalità di esecuzione della prestazione potrà avvenire esclusivamente mediante accordo tra l'Impresa e il Ricercatore.

### **Articolo 182 – Rimando alla normativa**

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto si applicano le restanti disposizioni del CCNL e la normativa vigente, nonché le eventuali modifiche legislative intervenute successivamente alla sua entrata in vigore.

Per la soluzione di eventuali controversie interpretative o applicative si rinvia alle procedure previste dalla legge e dalle parti stipulanti il presente CCNL, ferma restando la facoltà di avvalersi degli enti bilaterali ove competenti ai sensi della normativa vigente.

## **PARTE QUINTA**

### **BILATERALITA'**

### **Articolo 183 – Ente Bilaterale Nazionale ESBII**



Le Parti si danno atto della volontà di costituire l'Ente Bilaterale ESBII - che costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

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

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

1) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

2) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

3) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

4) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

5) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

6) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;

7) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;

8) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

9) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

10) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei

regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

- 11) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- 12) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- 13) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- 14) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione di ESBII Saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'ESBII nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

## Articolo 184 – Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuoverà:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con ESBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
- j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- k) L'ESBII Territoriale, svolgerà inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- l) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvarrà di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.

m) L'ESBII Territoriale, inoltre, promuoverà e gestirà iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

### **Articolo 185 – Commissioni**

L'ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - ESBII inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessi dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, ESBII Nazionale;

riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

predisporre i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

### **Articolo 186 – Organismo Paritetico**

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. iscritto al numero 3 del Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

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

A tal fine O.P. attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- volge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008;
- Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

#### **Articolo 187 – Commissioni di Conciliazione**

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente Bilaterale ESBII è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

#### **Articolo 188 – Commissioni di Certificazione**

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'Esbii/EBWork apposite Commissioni di Certificazione.

Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro: gli effetti

del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c..

Il funzionamento è la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'Esbi/EsWork Nazionale.

### **Articolo 189 – Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale-ESBII può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dall'ESBII inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessi dagli ESBII Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sull'utilizzo dei contratti di apprendistato o di primo ingresso, inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'ESBII Nazionale;
- e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione:

### **Articolo 190 – Osservatori Territoriali**

L'ESBII Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

### **Articolo 191 – Funzionamento ESBII**

L'Ente ESBII opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dal proprio statuto.

Tutta la documentazione inerente le prestazioni ESBII è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo [www.esbii.it](http://www.esbii.it)

### **Articolo 192 – Finanziamento Ente Bilaterale ESBII**

Il contributo mensile da destinare in favore del costituendo dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura dello 0.60% dell'imponibile contributivo per le mensilità contrattuali, di cui 0.50% a carico datore di lavoro e 0.10% a carico lavoratore. Tale Versamento sarà da effettuarsi attraverso F24 e flusso Uniemens al codice "ESBI"

L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale è tenuta al versamento di un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) pari al 1.2% dell'imponibile contributivo per tutte le mensilità contrattuali, valevole anche per il calcolo del TFR.

Le quote riscosse dall'ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

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

### **Articolo 193 – Finanziamento Enti Territoriali**

Il finanziamento degli ESBII Regionali e Territoriali sarà garantito mediante storno delle quote da parte dell'ESBII Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.

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

### **Articolo 194 – Fondo interprofessionale**

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti promuoveranno l'adesione ad un apposito Fondo Interprofessionale.

L'adesione al Fondo non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al

Fondo Interprofessionale potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.

### **Articolo 195 - Fondo di Solidarietà**

Al fine di garantire adeguate forme di prestazioni a sostegno del reddito alle imprese che applicano il presente CCNL, le Parti rinnovano il reciproco impegno a procedere alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale, così come previsto dalla vigente normativa, e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

### **Articolo 196 – Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria Medi-Prev**

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo Sanitario Integrativo "MEDI-PREV", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 16.00 a carico azienda per dodici mensilità per ciascun lavoratore, da versare in rate mensili con le seguenti modalità:

- Versamento tramite F24 con codice "MEDI"

La contribuzione è dovuta per i lavoratori non in prova a tempo indeterminato (sia full time che part time), apprendisti e lavoratori a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.

La contribuzione non è dovuta per i lavoratori a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi e i lavoratori intermittenti.

In caso di rapporti di lavoro part-time la contribuzione dovrà essere versata per intero.

In caso di rapporto iniziato o cessato nel corso del mese, sarà dovuta l'intera contribuzione.

Tali modalità potranno essere modificate dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo.

La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese successivo a quello di competenza, ovvero di applicazione. Ad esempio, per un lavoratore che entra in copertura in dicembre 2025 la contribuzione sarà erogata con l'F24 in pagamento il 16 gennaio 2026.

Per l'iscrizione di ogni lavoratore al Fondo Sanitario è previsto il versamento di una quota una tantum di € 30,00 (trenta/00), da effettuarsi da parte del datore di lavoro con bonifico bancario o con F24 contestualmente al primo versamento relativo al lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del SSN della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo al Fondo Sanitario Medi-Prev.

## **Articolo 197 – Welfare**

Le Parti concordano nell'introduzione di un sistema di welfare aziendale, utilizzabile mediante piattaforma approntata dalle OO.SS. stipulanti il presente Accordo che le aziende potranno mettere a disposizione dei propri lavoratori secondo le modalità enunciate nel presente articolo.

Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende potranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 250 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Potranno accedere al sistema di welfare, se istituito dall'azienda, i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi dai beneficiari i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente art., le aziende potranno confrontarsi con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

*Strumenti di Welfare – esemplificazioni*

• **Spese sostenute dall'Azienda nell'interesse del lavoratore o dei propri familiari**

Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le spese sostenute con le seguenti finalità:

- Istruzione ed educazione
- Corsi di lingua straniera;
- Corsi formativi di qualsivoglia natura;
- Scuole Private;
- Università e testi universitari;
- Altri servizi di educazione ed istruzione
- Culto
- Assistenza sociale e sanitaria
- Strutture odontoiatriche;
- Strutture ospedaliere;
- Ricreazione
- Viaggi di qualsivoglia natura;
- Palestre;
- Circoli ed eventi sportivi;
- Cinema;
- Centri Benessere;
- Concerti;
- Teatro;
- Biblioteche
- Altri servizi ricreativi.
- Beni e servizi in natura

- Buoni carburante;
  - Buoni spesa alimentare;
  - Buoni e servizi acquistati tramite Amazon
  - Servizi di trasporto collettivo
- a) Servizi di abbonamento a TPL, regionale o interregionale.

• **Spese sostenute dal lavoratore, nell'interesse dei propri familiari, richieste a rimborso**

Rientrano in tali spese tutti i beni ed i servizi che il lavoratore acquista in favore dei propri familiari purché vengano effettuati con le seguenti finalità:

- Educazione;
- Istruzione;
- Assistenza a familiari anziani (oltre 75 anni compiuti) o non autosufficienti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Asili nido;
- Scuole materne;
- Servizi di babysitting;
- Visite di istruzione scolastiche;
- Scuole di istruzione di ogni ordine e grado, pubbliche e private in Italia e all'estero;
- Trasporto scolastico;
- Servizio di mensa;
- Testi scolastici ed universitari;
- Gite didattiche e visite di istruzione scolastiche;
- Ludoteche e centri estivi invernali;
- Badanti;
- Strutture ospedaliere;
- Case di riposo
- Altri servizi di assistenza.

Nei limiti stabiliti dalla normativa vigente è possibile effettuare rimborso delle spese sostenute da parte del lavoratore per il pagamento degli interessi di prestiti o di mutui da lui stipulati.

## PARTE SESTA

### POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

#### Articolo 198 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, promuovere l'acquisizione di competenze e agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro, i datori di lavoro che applicano integralmente il presente CCNL possono rendersi disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo, nel rispetto della normativa vigente.

L'Ente Bilaterale ESBII, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro o altri soggetti abilitati, potrà svolgere attività di supporto e informazione finalizzate a favorire l'avvio dei percorsi di tirocinio.

Per la disciplina dei tirocini extracurricolari e curricolari si rinvia alle Linee guida della Conferenza Stato-Regioni e alla normativa regionale applicabile, che costituiscono fonte regolatrice esclusiva in materia.

**ALLEGATO A**

**TABELLE RETRIBUTIVE – RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO**

**Tabelle retributive – Retribuzioni regime ordinario**

Categoria	Paga Base e Contingenza
Quadri	2.290,02
Categoria F	1.883,53
Categoria E	1.682,54
Categoria D	1.551,75
Categoria C	1.452,45
Categoria B	1.358,77
Categoria A	1.281,68

**ALLEGATO B**

**TABELLE RETRIBUTIVE – PRIMO INGRESSI E REIMPIEGO**

**Tabelle retributive - primo ingresso e reimpiego**

Livello	Retribuzione regime ordinario	1° anno	2° anno
Quadri	2.290,02		
Categoria F	1.883,53		
Categoria E	1.682,54	1.264,41	1.431,67
Categoria D	1.551,75	1.166,31	1.320,49
Categoria C	1.452,45	1.091,84	1.236,09
Categoria B	1.358,77	1.021,58	1.156,46

Categoria A	1.281,68		
-------------	----------	--	--

**ALLEGATO C**

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER GLI APPRENDISTI**

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista di:

Nome e Cognome: \_\_\_\_\_

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro: \_\_\_\_\_

Codice fiscale / partita iva \_\_\_\_\_

Legale rappresentante \_\_\_\_\_

Matricola INPS \_\_\_\_\_

Matricola INAIL \_\_\_\_\_

Indirizzo della sede legale \_\_\_\_\_

Indirizzo della sede operativa \_\_\_\_\_

Recapito telefonico: \_\_\_\_\_

Indirizzo e-mail: \_\_\_\_\_

Attività svolta: \_\_\_\_\_

Contratto collettivo applicato: \_\_\_\_\_

Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome: \_\_\_\_\_

Codice fiscale: \_\_\_\_\_

Data e luogo di nascita: \_\_\_\_\_

Residenza: \_\_\_\_\_

Recapito telefonico: \_\_\_\_\_

Indirizzo e-mail: \_\_\_\_\_

Cittadinanza: \_\_\_\_\_

Centro per l'impiego di riferimento: \_\_\_\_\_

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio: \_\_\_\_\_

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi: \_\_\_\_\_



*[Handwritten signature]*

Esperienze lavorative:

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

Apprendista \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Eventuale possesso di una qualifica professionale: \_\_\_\_\_

Aspetti normativi

Data di assunzione: \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento iniziale: \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento finale: \_\_\_\_\_

Qualifica da conseguire: \_\_\_\_\_

Durata: \_\_\_\_\_

Orario di lavoro (se a tempo pieno): \_\_\_\_\_

Orario di lavoro (se a tempo parziale): \_\_\_\_\_

Tutor

Tutor aziendale: NOTA (1) \_\_\_\_\_

Codice fiscale: \_\_\_\_\_

Categoria/livello di inquadramento: \_\_\_\_\_

Anni di esperienza: \_\_\_\_\_

- Nota (1) -

Precisare se si tratta del titolare, di un socio, di un familiare coadiuvante o di un dipendente, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

Contenuti formativi

Competenze di base e trasversali

- a) competenze relazionali
- b) organizzazione ed economia
- c) disciplina del rapporto di lavoro
- d) sicurezza sul lavoro

Competenze di settore

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_



Qualificazione non avvenuta per \_\_\_\_\_

L'impresa \_\_\_\_\_

L'apprendista \_\_\_\_\_

**ALLEGATO D**

**PIANO FORMATIVO PER I LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO E LAVORATORI IN REGIME DI REIMPIEGO**

Piano formativo individuale relativo all'assunzione con livello \_\_\_\_\_  
mansione \_\_\_\_\_.

NOME E COGNOME DEL LAVORATORE: \_\_\_\_\_

DATI DEL DATORE DI LAVORO	
<b>Ragione Sociale</b>	
<b>CF/P.Iva</b>	
<b>Legale Rappresentante</b>	
<b>Matricola INPS</b>	
<b>Codice INAIL</b>	
<b>Indirizzo sede legale</b>	
<b>Indirizzo sede operativa</b>	

<b>Recapito telefonico</b>	
<b>Indirizzo e-mail</b>	
<b>Attività svolta</b>	
<b>CCNL applicato</b>	

<b>DATI DEL LAVORATORE</b>	
<b>Nome e Cognome</b>	
<b>Codice Fiscale</b>	
<b>Data e luogo di nascita</b>	
<b>Residenza</b>	
<b>Recapito telefonico</b>	
<b>Indirizzo email</b>	
<b>Titolo di Studio</b>	
<b>Esperienze lavorative pregresse</b>	
<b>Dal                    al</b>	
<b>Dal                    al</b>	
<b>Dal                    al</b>	

DATI CONTRATTUALI	
Data di assunzione	
Qualifica	
Orario di lavoro a tempo pieno	
Orario di lavoro a tempo parziale	

CONTENUTI FORMATIVI	
<b>Competenze di base e trasversali</b>	
Competenze relazionali Organizzazione ed economia Disciplina del rapporto di lavoro Sicurezza sul lavoro	
<b>Competenze tecnico - professionali</b>	
<b>Conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale (specificare quali)</b>	
<b>Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità (specificare quali)</b>	

<p><b>Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro (specificare quali)</b></p>	
<p><b>Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (specificare quali)</b></p>	
<p><b>Conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale</b></p>	

La formazione sarà erogata per un importo pari a 80 ore totali nella seguente modalità (specificare) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ (Luogo e data)

L'impresa


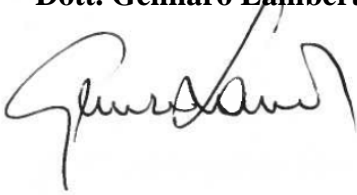

\_\_\_\_\_

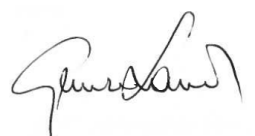
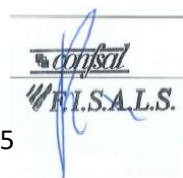
Il Lavoratore

\_\_\_\_\_




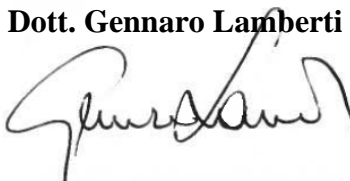
*Handwritten signature*

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
<b>UNILAVORO – PMI</b>	
<b>FEDERLAB ITALIA</b>	<p><b>Dott. Gennaro Lamberti</b></p> 
<b>CONFISAL FISALS</b>	



**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le delegazioni trattanti indicano, la Parte firmataria, UNILAVORO PMI, nella persona del Legale Rappresentante Dott. Vito Frijia a trasmettere il testo contrattuale al CNEL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
<b>UNILAVORO PMI</b>	<p><b>Dott. Vito Frijia</b></p> 
<b>FEDERLAB ITALIA</b>	<p><b>Dott. Gennaro Lamberti</b></p> 
<b>CONFISAL FISALS</b>	<p><b>Dott. Filippo Palmeri</b></p> 