CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE MPMI DEL SETTORE DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA – INFORMATORI SCIENTIFICI ED ALLE IMPRESE DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Periodo di validità dal 01° ottobre 2019 al 30 settembre 2022

RINNOVATO

Decorrenza: 1°novembre 2022 – Scadenza: 31 ottobre 2025

RINNOVATO

Decorrenza: 1° novembre 2025 – Scadenza: 31 ottobre 2028

Il giorno 30 ottobre 2025 in Roma presso la sede di Unimpresa sita in Via Barberini n. 95, a conclusione delle trattative avviate il 13 marzo 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore e dal consigliere nazionale Marco Pepe con sede legale e direzione generale in Roma - Codice Fiscale 90024240633;

IMPRESA INDUSTRIA, rappresentata dal presidente Michele Malafronte, con sede legale in Roma - Codice Fiscale 96528090580;

UNIMPRESA – Impianti e Nuove Tecnologie, rappresentata dal presidente Carla Capodiferro, con sede legale in Roma – Codice Fiscale 96552350587;

UNIAP – Unione Nazionale Aziende e Attività Professionali, rappresentata dal Presidente Danilo Andolfo, con sede legale in Roma – Codice Fiscale 95036160638;

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

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

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario Confederale Antonio Forcella, con sede legale in Milano – Codice Fiscale 97008220150;

S.A.L.M. - Sindacato Autonomo Di Lavoratori Metalmeccanici, rappresentata dal Presidente Maurizio Di Blas con sede legale in Roma – Codice Fiscale 96426510580;

CIU – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora, con sede legale in Roma – Codice Fiscale 97357550587;

è stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti delle imprese del settore dell'industria metalmeccanica e delle imprese di installazione di impianti, composto da 24 titoli e 129 articoli. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 30 ottobre 2025

UNIMPRESA

IMPRESA INDUSTRIA

UNIMPRESA IMPIANTI

UNIAP

ASSIDAL

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

CONF.A.I.L.

S.A.L.M. CONF.A.I.L.

S.A.L.M.
Sindacato Autonomo
Lavoratori Metalmeccanici
Via Nomentana 873 - 00137 Roma

CIU- UNIONQUADRI

INDICE

Premessa – Campo di applicazioni
Decorrenza e durata
TITOLO I – RELAZIONI INDUSTRIALI
Art 1 – Assetti Contrattuali
Contrattazione di 1° livello
Contrattazione di 2° livello
Art 2 – Ente Bilaterale – UNI.COAS.CO (cod W478)
Art 3 – Diritti sindacali e di associazione
Art 4 – Assemblea
Art 5 – Contributi sindacali
Art 6 – distribuzione contratto
Art 7 – Efficacia del contratto
Art 8 – Commissione di garanzia e conciliazione
Art 9 – Composizione delle controversie
Art 10 – Indennità di vacanza contrattuale – IVC
Art 10bis – Welfare
TITOLO III – SFERA DI APPLICAZIONE
Art 11 – Assunzione
Art 12 – Periodo di Prova – Periodo di Prova contratto a tempo determinato
Art 13 – Documenti, residenza e domicilio
Art 14 – Lavoro soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria
TITOLO III – SFERA DI APPLICAZIONE
Art 15 – Tipologie
TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE del PERSONALE
Art 16 – Classificazione
Art 17 – Declaratoria
Classificazione dei lavoratori
Profili
Art 18 – Crescita professionale
Art 19 – Rapporti diretti- indiretti
TITOLO V – LAVORO PART – TIME
Art 20 – Definizione – Clausole elastiche
Art 20.1 – Adempimenti
TITOLO VI – RAPPORTO di LAVORO a TEMPO DETERMINATO
Art 21 – Definizione – Proroga – Diritto di precedenza – Limiti quantitativi – Nuove attività – Divieto e limiti di apposizione al termine – Sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto – Monitoraggio - Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione
Art 21.1 – Somministrazione - Comunicazioni
Art 21.2 – Appalti
TITOLO VI/1 – APPRENDISTATO
Art 22 – Apprendistato
Art 23 – Apprendistato Professionalizzante – Qualifiche conseguibili – Formazione – Periodo di prova - Inquadramento e retribuzione
TITOLO VII – QUADRI
Art 24 – Declaratoria
Art 25 – Orario Part – time
Art 26 – Formazione e aggiornamento

Art 27 – Assegnazione della Qualifica
Art 28 – Polizza assicurativa
Art 29 – Indennità di funzione
Art 30 – Orario Flessibile
Art 31 – Orario annuale
TITOLO VIII – QUADRI DI DIREZIONE
Art 32 – Declaratoria
Art 33 – Accesso alla Qualifica
Art 34 – Minimi retributivi
Art 35 – Maggiorazione
Art 36 – Norme di salvaguardia
TITOLO IX – ORARIO di LAVORO
Art 37 – Orario di lavoro settimanale
Art 37.1 – Orario multiperiodale
Art 38 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro
Art 39 – Recuperi produttivi
Art 40 – Entrata e uscita in azienda
Art 41 – Lavoro straordinario, notturno e festivo
TITOLO X – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', FERIE e PERMESSI
Art 42 – Riposo settimanale
Art 43 – Festività nazionali
Art 44 – Ferie
Art 45 – Permessi
TITOLO XI – MISSIONI e TRASFERIMENTI
Art 46 – Missioni
Art 47 – Trasferimenti
Art 48 – Disposizioni per i trasferimenti
Art 49 – Sospensione del lavoro
TITOLO XII – ANZIANITA' di SERVIZIO
Art 50 – Aumenti per anzianità
Art 51 – Anzianità convenzionale
TITOLO XIII – PERMESSI RETRIBUITI, CONGEDI, DIRITTO allo STUDIO
Art 52 – Permessi retribuiti
TITOLO XIV – GRAVIDANZA e PUERPERIO
Art 53 – Astensione dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore
Art 54 – Astensione dal lavoro del lavoratore
Art 55 – Riposi giornalieri per maternità, paternità e congedi malattia figlio
Art 56 – Normativa – Adozioni internazionali
TITOLO XV – MALATTIE e INFORTUNI
Art 57 – Malattia
Art 58 – Normativa
Art 59 – Obblighi del lavoratore
Art 60 – Periodo di comporto – Conservazione del posto – Trattamento economico
Art 61 – Trattamento economico di malattia
Art 62 – Infortunio
Art 63 – Trattamento economico di infortunio
Art 64 – Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art 65 – Festività

Art 66 – Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio
Art 67 – Tubercolosi
Art 68 – Rimando alla normativa vigente
TITOLO XVI – PART TIME TEMPRANEO per MALATTIA o ASSISTENZA
Art 69 – Definizioni
Art 70 – Durata temporale del Part – time temporaneo
Art 71 – Beneficiari
Art 72 – Malati oncologici
Art 73 – Assistenza anziani
Art 74 – Documentazione richiesta
Art 75 – Assistenza minori di 14 anni portatori di handicap
Art 76 – Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo
Art 77 – Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo
Art 78 – Deleghe all'Ente bilaterale
TITOLO XVII – TRATTAMENTO ECONOMICO
Art 79 – Voci retributive
Art 80 – Divisore orario e giornaliero
Art 81 – Paghe contrattuali
Art 82 – Indennità di cassa
Art 83 – Modello di cedolino paga
Art 84 – Tredicesima
Art 85 – Fondo Pensione integrativo
Art 85bis – Telelavoro, lavoro agile e smart working
TITOLO XVIII – ABITI da LAVORO
Art 86 – Abiti da lavoro
TITOLO XIX - RAPPORTI in AZIENDA, DOVERI del PERSONALE e NORME DISCIPLINARI
Art 87 – Rapporti in azienda
Art 88 – Divieti
Art 89 – Giustificazioni delle assenze
Art 90 – Comunicazioni mutamento di domicilio
Art 91 – Provvedimenti disciplinari
Art 92 – Codice disciplinare
Art 93 – Normativa provvedimenti disciplinari
TITOLO XX – RISOLUZIONE del RAPPORTO di LAVORO, PREAVVISO
Art 94 – Scioglimento del rapporto di lavoro
Art 95 – Recesso ex art 2119 cod. civ.
Art 96 – Normativa
Art 97 – Nullità del licenziamento
Art 98 – Nullità del licenziamento per matrimonio
Art 99 – Licenziamento simulato
Art 100 – Periodo di preavviso
Art 101 – Preavviso per dimissioni
Art 102 – Decorrenza del periodo di preavviso
Art 103 – Indennità sostitutiva del preavviso
Art 104 – Trattamento di fine rapporto
Art 105 – Decesso del dipendente
Art 106 – Corresponsione del trattamento di fine rapporto
Art 107 – Dimissioni

Art 108 – Dimissioni per matrimonio
Art 109 – Dimissioni per maternità
TITOLO XXI – AMBIENTE e SICUREZZA sul LAVORO
Art 110 – Considerazioni
Art 111 – Ambiente di lavoro - Diritto alla formazione del RLS - Riunioni periodiche
TITOLO XXII – TUTELA della DIGNITA' e PARITA' dei LAVORATORI
Art 112 – Tutela delle lavoratrici madri
Art 113 – Pari opportunità
Art 114 – Azioni positive
Art 115 – Molestie sui luoghi di lavoro
Art 116 – Lavoratori di lingua non italiana
Art 117 – Lavoratori stranieri
Art 118 – Aspettativa per tossicodipendenza
Art 119 – Aspettativa per alcolismo
Art 120 – Tutela dei genitori di portatori di handicap
Art 121 – Mobbing
TITOLO XXIII – PRIVACY, SICUREZZA sul LAVORO e DISPOSIZIONI FINALI
Art 122 – Tutela della privacy
Art 123 – Sicurezza sui luoghi di lavoro
Art 124 – Rappresentante per la sicurezza
Art 125 – Fondo interprofessionale per la formazione continua – FONARCOM
Art 126 – Assistenza sanitaria integrativa – Fondo UNIHELSE – Previdenza Integrativa – MBA MUTUA
TITOLO XXIV – Commissione di certificazione
Art 127 – Commissione di certificazione
Art 128 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali
Art 129 - Archivio contratti
ALLEGATO "B"

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

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo Contratto, tra le varie e ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;

- di livello aziendale.

Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel Contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le Parti, perciò, si impegnano a esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

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

Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, per gli stabilimenti, cantiere, unità produttive e di servizio i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, per i dipendenti delle imprese del settore dell'industria metalmeccanica, informatori scientifici e delle imprese di installazione di impianti. Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro **è stato RINNOVATO e decorre dal 01/11/2025 e avrà vigore fino a tutto il 31/10/2028.**

Il Contratto si intenderà rinnovato per un triennio se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta, il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un successivo Contratto Nazionale.

Sono fatte salve le diverse decorrenze previste per i singoli istituti del presente CCNL.

Il contratto nazionale avrà durata triennale. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette che possono violare la tregua sindacale, pena la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

L'indennità di vacanza contrattuale di seguito - IVC - costituisce un'anticipazione dei benefici che verranno attribuiti nel caso di ritardo nel rinnovo del Contratto di lavoro in riferimento alla sua naturale scadenza. L'IVC agisce come un sostegno economico temporaneo, garantendo una continuità del reddito durante la pausa contrattuale. Una volta che il nuovo Contratto entra in vigore, gli aumenti salariali stabiliti sostituiscono l'IVC, cessando la sua erogazione. Questo meccanismo assicura che i lavoratori non solo ricevano un compenso immediato durante i periodi di transizione, ma beneficino anche di incrementi salariali sostenibili e adeguati alle nuove realtà economiche.

TITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti condividono la necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo, e convengono di individuare forme innovative di partecipazione finalizzate a valorizzare l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze ferme restando le reciproche sfere di autonomie.

Art 1 - Assetti Contrattuali

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro in due settori:

- contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;

- contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale.

Contrattazione di 1° livello

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre UNIMPRESA e le Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti o di settori strutturalmente omogenei. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con il D.Lgs. n. 198/2006 e s.m. e i.;

b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Contrattazione di 2°ivello

Livello aziendale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le RSA della dirigenza aziendale e del Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti allegato e parte integrante al presente CCNL. In caso di aziende che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva o per più unità produttive o in ambito territoriale previo accordo tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione aziendale riguarderà materie e istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono, pertanto, demandate le seguenti materie:

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

Istituti per la produttività

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

- lavoro straordinario;

- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo1, comma 47 della Legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.
Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:
la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MLPS;
le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.
In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2 - Ente Bilaterale – UNI.CO.AS.CO - (cod. W478)

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, EBIUNI predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

EBIUNI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo mensile stabilito nella misura complessiva dello 0,20% di paga base, di cui lo 0,15% è a carico del datore di lavoro e lo 0,05% è a carico del lavoratore, per 13 mensilità, da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti allo 0,05%.

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

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato **EBIUNI** (*Ente Bilaterale Nazionale delle Industrie e Imprese)* come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con Circolare n. 7 del 22/01/2025, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBUN**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0,20 % della paga base mensile per 14 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part- time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale

denominato OPNIC dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPNIC stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i.).

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle Parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso sono a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

e) promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;

f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.L.gs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;

h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti sociali nazionali;

i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore del commercio, della distribuzione e della logistica e delle relative esperienze bilaterali;

j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;

k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;

l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;

m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;

n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;

p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali- laddove attivati- e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;

q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;

r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;

s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;

t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;

u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;

v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;

w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;

x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;

y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionali e Regionali saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di Lavoro stipulanti il presente CCNL.

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

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

Contributi di assistenza contrattuale (UNICO.AS.CO.) (cod W478)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% della paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W478** " sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "**W478**", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA INDUSTRIA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

È fatto altresì obbligo, ai datori di lavoro che applicano il presente CCNL, di verificare e segnalare alle Parti stipulanti eventuali difficoltà amministrative o tecniche ostative all'inserimento del codice W478 nei flussi mensili UNIEMES.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del datore di lavoro.

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

Art. 3 - Diritti sindacali e di associazione

Le aziende aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla Legge del 20.05.70 n.300 e da quanto indicato nel Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti parte integrante al presente CCNL.

Le aziende, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA Territoriali/RSU Territoriali delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali e alle contrattazioni aziendali.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende/cooperative che occupano meno di 16 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla Direzione Aziendale per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

La RSA è titolata a incontrarsi con la Direzione Aziendale per la discussione inerente le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgono all'interno dell'azienda e che hanno ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di secondo livello.

Art. 4 - Assemblea

L'assemblea si svolgerà, di norma, al di fuori dei locali dell'azienda, ma in presenza di locali idonei, anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20.5.70 n. 300.

Art. 5 - Contributi Sindacali

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Azienda mediante delega firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega.

Le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla/e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, un contributo pari a quanto comunicato dal sindacato all'azienda nella delega sindacale. La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'Azienda che all'Organizzazione Sindacale. Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

Art. 6 - Distribuzione contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano a inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le Aziende sono tenute a distribuire gratuitamente a ogni dipendente neoassunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 7 - Efficacia del contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Art. 8 - Commissione di Garanzia e Conciliazione

La Commissione di Garanzia e Conciliazione (CGC), è composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e applicazione nella nell'impresa e/o cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;

- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore;
- esaminare e fornire interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e proporre soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 9 - Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL è possibile avviare il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle Leggi 15.7.66 n. 604 e 11.5.90 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, possono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente ITL ai sensi della Legge 11.8.73 n. 533 e s.m.i. La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

Il processo verbale di conciliazione deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la direzione provinciale del lavoro;

3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 10 – Indennità di vacanza Contrattuale - IVC

L'indennità di vacanza contrattuale di seguito - IVC - costituisce un'anticipazione dei benefici che verranno attribuiti nel caso di ritardo nel rinnovo del Contratto di lavoro in riferimento alla sua naturale scadenza. L'IVC agisce come un sostegno economico temporaneo, garantendo una continuità del reddito durante la pausa contrattuale. Una volta che il nuovo Contratto entra in vigore, gli aumenti salariali stabiliti sostituiscono l'IVC, cessando la sua erogazione. Questo meccanismo assicura che i lavoratori non solo ricevano un compenso immediato durante i periodi di transizione, ma beneficino anche di incrementi salariali sostenibili e adeguati alle nuove realtà economiche.

Art. 10 bis – Welfare

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

Tutte le operazioni inerenti all'attivazione e la gestione della piattaforma di Welfare Aziendale e per la modalità di versamento avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

TITOLO II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 11 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme previste dal D.Lgs n. 104 del 27/06/2022. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni previste all'articolo 4 del D.Lgs n. 104 del 27/06/2022 e dagli altri articoli:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, dovrà indicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi e specificare la sede o il domicilio del datore di lavoro);
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle Parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 12 Periodo di prova

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

Cat.	*Qualifiche*	
1	Operai comuni	giorni 30
2	Impiegati d'ordine, operai comuni	giorni 45
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	giorni 90
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	giorni 90
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	giorni 90
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	giorni 90

7	Impiegati direttivi	giorni 150
8	Quadri e impiegati direttivi	giorni 180
9	Quadri e impiegati direttivi	giorni 180

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario.

Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro a eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

PERIODO DI PROVA contratto a tempo determinato

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, (art. 21) i termini di durata del periodo di prova è stabilito nella misura indicata nella successiva tabella. Il periodo di prova è prolungato nel caso di assenze previste dal presente CCNL che a titolo esemplificativo e non esaustivo comprendono anche: malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. In tutti i casi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La durata del periodo di prova è stabilita a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può comunque essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

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

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

Art. 13 Documenti, residenza e domicilio

In continuità con quanto previsto dal precedente articolo 11, nei limiti di cui all'art. 8 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore. Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Art. 14 Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO III - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 15 Tipologie

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, si elencano le categorie produttive alle quali si applica il presente Contratto di lavoro:

- Stabilimenti/cantieri appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;
- unità produttive e di servizio considerati affini ai metalmeccanici;
- unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza.

L'inquadramento settoriale delle aziende e il relativo campo di applicazione sono così definiti:

A) Siderurgico: comprende gli stabilimenti per la produzione di:

- ghisa di prima fusione;
- acciaio anche se colato in getti;
- ferro leghe;
- semiprodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- latta.

Alle produzioni suindicate si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokerie, agglomerazione, trattamento termico.

La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione di laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgica, quando il processo produttivo si inizia a caldo e procede anche a freddo senza soluzione di continuità.

Le Parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce d), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di cui alla voce a), stesso comma.

B) Navalmeccanico: comprende gli stabilimenti/cantieri che svolgono attività diretta alla:

- costruzione (nel suo totale complesso), allestimento, armamento, manutenzione e riparazione di navi, di imbarcazioni di qualunque tipo e di galleggianti, compresi i bacini, pontoni e chiatte;
- alaggio, allestimento, recupero, riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- esercizio di bacini di carenaggio.

C) Elettromeccanico ed elettronico: comprende gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente e prevalentemente prodotti che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale, quali:

- macchine e apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura e utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta;
- apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelefonia, radiotelegrafia, diffusione, registrazione e amplificazione sonora, televisione;
- produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
- equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;
- impianti e apparecchiature elettroniche;
- produzione, implementazione e manutenzione di hardware e software informatici;

- produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

L'esecuzione di lavorazioni metalmeccaniche, pur applicate a pezzi o complessi destinati alla elettromeccanica ed elettronica, che non siano identificabili con veri e propri complessi utilizzanti l'elettricità, non determina l'appartenenza al settore.

D) Auto-aviomotoristico: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla costruzione in serie, nel loro totale complesso, di:

- autovetture;
- autocarri;
- carrozzerie per autovetture e autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali;
- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili.

E) Metallurgia non ferrosa: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

- produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento, ecc.);
- fusione di metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- trasformazione plastica di metalli non ferrosi e foro leghe in laminati, estrusi, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati.

F) Fonderie di 2a fusione: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

- fusione di ghisa in getti;
- fusione di acciaio in getti.

G) Meccanica generale: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

- forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti e affini;
- carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore e a combustione interna, loro parti staccate e accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- impianti e apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione e utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia e odontoiatria; macchine e apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi e utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi e utensili per la lavorazione di marmi e affini; macchine e apparecchi per cantieri edili e stradali; macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materia sintetica (resine);
- macchine, apparecchi e accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi e accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine e apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine e apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;

- produzione e scambio di lavorati di natura chimica quali, ad esempio, farmaci, plastiche, vetro, lubrificanti, detergenti, sostanze abrasive, cere e altro similare;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili e attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio e armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine e apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi e attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine e apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine e impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine e apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo;
- apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia;

costruzione di:

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria e affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bulloneria, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame e imballaggi metallici;
- fabbricazione di tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;
- lavorazione tubi.

H) installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche ed affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.

I) L'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16 Classificazione

Cat.	*Qualifiche*
1	Operai comuni
2	Impiegati d'ordine, operai comuni
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati
7	Impiegati direttivi
8	Quadri e impiegati direttivi
9	Quadri e impiegati direttivi

Art. 17 Declaratoria

Classificazione dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su nove categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle allegate.

I livelli indicati sono ragguagliati a mese (173 ore).

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni per settore indicate al successivo punto A).

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, ad esempio, il TFR, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano a essere previsti per gli impiegati e quadri, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente Contratto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Pertanto, eventuali rilievi saranno immediatamente oggetto di studio da parte della "Commissione verifica delle Declaratorie" istituita in seno all'Ente Bilaterale.

A) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1ª categoria, non indicate perché sufficientemente definite nelle declaratorie.

1ª categoria – operai comuni

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;

2) i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali:

- inservienti e simili.

2ª categoria – impiegati d'ordine, operai comuni

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

2) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;

3) i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate:

- guida macchine attrezzate;

4) i lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea:

- montatore;

5) i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti:

- collaudatore;

6) i lavoratori che, conducendo impianti, provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza:

- addetto conduzione impianti;

7) i lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinario o in operazioni similari:

- allievo attrezzista;

8) i lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti in generale. Ad esempio: climatizzazione, pompe di calore, civili ed industriali, di energia alternativa (eolico, fotovoltaico e similari):

- allievo manutentore;

9) i lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella:

- saldatore;

10) i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime e forme semplici:

- formatore a mano;
- animista a mano;

11) i lavoratori che eseguono la costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti:

- cassaio;

12) i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico:

conduttore mezzi di trasporto;

13) lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiali, macchinario, ecc.; ovvero lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiale ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito:

- gruista;
- imbragatore;

14) i lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali

ad esempio: dattilografia - stenodattilografia, compiti semplici d'ufficio; perforazione di schede meccanografiche; verifica di schede meccanografiche; centralinista telefonico:

- custodi;
- fattorini;
- uscieri;

15) i lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

3ª categoria – impiegati d'ordine, operai qualificati

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;

2) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;

3) i lavoratori che, conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non preregolati e/o preregolati:

- guida macchine attrezzate;

4) i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza:

- riparatore;

5) i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie e per l'opportuna segnalazione:

- collaudatore;

6) i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze:

- addetto prove di laboratorio;
- addetto sala prove;

7) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione:

- addetto conduzione impianti;

8) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido:

- colatore;

9) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:

- montatore macchinario;
- costruttore su banco;
- costruttore su macchine utensili;

10) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti in generale. Ad esempio: climatizzazione, pompe di calore, civili e industriali, di energia alternativa (eolico, fotovoltaico e similari), oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici:

- manutentore meccanico;
- manutentore elettrico;
- installatore impianti;

11) i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni, eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà:

- saldatore;

12) i lavoratori che, su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi di legno, necessari, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti sui mezzi di trasporto o in container:

- imballatore;

13) i lavoratori che, sulla base di istruzioni dettagliate, conducono carrelli elevatori o traslo elevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiale, ecc., ovvero conducono autogrù effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainati o rimorchi per il trasporto di materiali:

- conduttore mezzi di trasporto;

14) i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione:

- gruista;
- imbragatore;

15) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore:

- per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche;
- ovvero per operazioni di giunzioni - comprese quelle accessorie - cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti: guardafili; giuntista;

16) i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o semplici disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione:

- per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione;
- ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti:
- installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;
- tubista impianti termosanitari e di condizionamento;
- ramista;
- primarista;

17) i lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio:

- dattilografia-stenodattilografia;
- compiti vari di ufficio;
- perforazione e verifica di schede meccanografiche
- centralinista telefonico;

18) i lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti:

- contabile;
- contabile clienti;

19) i lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni:

- addetto lucidi;
- addetto trascrizione disegni;

20) infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri.

4ª categoria – impiegati d'ordine, operai qualificati

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e alla interpretazione del disegno, conseguiti in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio.

Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

2) i lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;

3) i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite:

- guida macchine attrezzate;

4) i lavoratori che provvedono alla preparazione e avviamento di macchine operatrici, affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nella esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie:

- attrezzatore di macchine;

5) i lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte:

- riparatore;

6) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie:

- collaudatore;

7) i lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo e/o la campionatura delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione), rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze:

- addetto prove di laboratorio;
- addetto sala prove;
- Campionatore.

8) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massimi equivalenti o disegni e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo:

- addetto conduzione impianti;

9) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano complesse operazioni di colaggio di getti medi o pesanti non di serie o di

colaggio di acciaio in lingottiere, regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al tipo e alle caratteristiche del materiale:

- colatore;

10) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazioni o documenti di massimi equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere le caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazioni, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi:

- fonditore;

11) i lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massimi equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri:

- laminatore;

12) i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:

- montatore macchinario;
- costruttore su banco;
- costruttore su macchine utensili;

13) i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine in generale. Ad esempio: climatizzazione, pompe di calore, civili e industriali, di energia alternativa (eolico, fotovoltaico e similari) e di impianti elettrici e fluidodinamici:

- manutentore meccanico;
- manutentore elettrico;
- installatore impianti;

14) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massimi equivalenti o disegni, e avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature:

- saldatore;

15) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari:

- modellista in legno;

16) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti e avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, provvedendo alla opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario previa

sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima:

- formatore a mano;
- animista a mano;

17) i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, eseguono qualsiasi lavoro di natura complessa per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie:

- imballatore;

18) i lavoratori che, sulla base di indicazioni e in ausilio a operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conducono autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione, di impianti, macchinari o loro parti; ovvero conducono autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e, in caso di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo:

- conduttore mezzi di trasporto;

19) i lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse; ovvero lavoratori che eseguono lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio a operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature:

- gruista;
- imbragatore;

20) i lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche.

Provvedono inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato. Ovvero operano su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati:

- guardafili;
- giuntista;

21) i lavoratori che, in base a precise istruzioni e alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compilano su precise istruzioni e su schemi prefissati prospetti e/o tabelle:

- segretario;

22) i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni e/o con lettura di disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva, da soli o con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi:

- di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche;
- ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche: installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento; ramista; primarista;

23) i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e se del caso effettuano imputazioni di conto:

- contabile;
- contabile clienti;

24) i lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguendo le fasi operative e intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario:

- operatore;

25) i lavoratori che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportano quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale, a schizzi già completi:

- disegnatore particolarista;
- lucidista particolarista;

26) i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilano i relativi diagrammi:

- programmatore produzione;

27) infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

5ª categoria – impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella 1ª alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;

2) i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta e il risultato delle lavorazioni;

3) i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza;

4) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni; intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie; intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati:

- attrezzatore di macchine;

5) i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e della modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte:

- riparatore;

6) i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura, e per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate:

- collaudatore;

7) i lavoratori che, sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti eseguono, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze:

- addetto prove di laboratorio;
- addetto sala prove;
- campionatore.

8) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, effettuano, conducendo

impianti, manovre di elevato grado di difficoltà provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione:

- addetto conduzione impianti;

9) i lavoratori che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, e in riferimento alle caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, effettuano, con la conduzione di forni di fusioni, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione:

- fonditore;

10) i lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione e avviamento delle gabbie di laminazione, eseguono registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettuano interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo:

- laminatore;

11) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e dal grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale:

- montatore macchinario;
- costruttore su banco;
- costruttore su macchine utensili;

12) i lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi e i mezzi di esecuzione ed eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici in generale. Ad esempio: climatizzazione, pompe di calore, civili e industriali, di energia alternativa (eolico, fotovoltaico e similari) o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale:

- manutentore meccanico;
- manutentore elettrico;
- installatore impianti;

13) i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:

- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa);

- cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;
- tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo: saldatore;

14) i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti:

- modellista in legno;

15) i lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima e forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc.:

- formatore a mano;
- animista a mano;

16) i lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti d'impianto e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse.

- Effettuano tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, suggerendo, di norma, soluzioni atte a eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto e assicurando le caratteristiche funzionali prescritte:
- guardafili giuntista;

17) i lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali;
- qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte a eliminare eventuali anomalie riscontrate e assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale;
- ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte a eliminare eventuali anomalie riscontrate e assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale:
- installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;
- tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

- ramista;
- primarista;

18) i lavoratori che, in base a indicazioni e alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività compiti di segreteria redigendo su indicazione dei contenuti, corrispondenza, promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere:

- segretario;

19) i lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive; ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari, imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se nel caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive:

- contabile;
- contabile clienti;

20) i lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se nel caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative:

- approvvigionatore;

21) i lavoratori che sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati e apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie:

- operatore;
- programmatore;

22) i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali e di apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione di dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature:

- tecnico di laboratorio;
- tecnico di sala prove;

23) i lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali:

- disegnatore;

24) i lavoratori che, in base a istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei loro programmi:

- programmatore produzione;

25) i lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche metodologie in uso e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazione delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e, ove richiesto, collaborano per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti:

- analista di tempi;

26) i lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie in uso e alle informazioni ricavabili dai disegni e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, con singoli cicli di lavorazione, relativi a prodotti o loro particolari, la sequenza delle operazioni, gli interventi di controllo da effettuare, le macchine da utilizzare, le attrezzature necessarie, e se necessario, propongono modifiche ai fini di razionalizzare i cicli di lavorazione:

- analista di processi e cicli;

27) i lavoratori che, in base a istruzioni e alle metodologie in uso nel loro settore e anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando le metodologie e le tecniche di lavorazione, le condizioni ottimali di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, se del caso propongono, anche in relazione alla introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli e ai mezzi di lavoro:

- analista di metodi;

28) infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

6ª categoria – impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, e in possesso di diploma tecnico-professionale, propongono e realizzano modifiche su

apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;

2) i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui alla linea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;

3) i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al punto 3 della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

I profili relativi al punto 1 sono quelli qui di seguito tassativamente indicati:

a) i lavoratori che svolgono attività qualificata sulla intera gamma delle apparecchiature complesse in generale. Ad esempio: climatizzazione, pompe di calore, civili e industriali, di energia alternativa (eolico, fotovoltaico e similari), eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo e avviamento, provvedendo alla relativa delibera funzionale:

- installatore e collaudatore di sistemi elettronici;

b) i lavoratori che, fuori sede, eseguono qualsiasi intervento sull'intera gamma delle apparecchiature con caratteristiche tecnologiche e produttive differenti di elevato grado di difficoltà per il funzionamento e modifiche delle stesse, operando in maniera risolutiva in caso di anomalia:

- manutentore di più sistemi elettronici o meccanici;

c) i lavoratori che, rispondendo direttamente alla Direzione, operano indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti:

- addetto alla funzionalità e alla conduzione di più impianti fuori sede;

d) i lavoratori che eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, individuando ed effettuando le soluzioni ottimali:

- modellista in legno;

e) i lavoratori che eseguono, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinano fuori sede, anche previa lettura e interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi e apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche e i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio.

Sono altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo l'eventuale delibera funzionale:

- giuntista;

f) i lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa e organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di 5 assi controllati, la lavorazione di particolari di

prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o di materiali innovativi.

Provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo e applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, a impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo. Integrano, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature:

- addetto macchine a controllo numerico.

7ª categoria – impiegati direttivi

Appartengono a questa categoria:

1) i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;

2) i lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano e altri enti aziendali o esterni, diramano, su preciso mandato, disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo):

- segretario assistente;

3) i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se nel caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare e aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo, se nel caso, l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale:

- contabile;
- contabile clienti;

4) i lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative alla attività svolta e alle tecnologie utilizzate nei settori interessati anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti

da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto e, se nel caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento:

- approvvigionatore;

5) i lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi a un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che su indicazione e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico:

- analista;
- programmatore analista;

6) i lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti:

- tecnico di laboratorio;
- tecnico di sala prove;
- campionatore.

7) i lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se nel caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti:

- disegnatore progettista;

8) i lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento e, se nel caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie:

- tecnico programmatore di assistenza e installazione;

9) i lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano nel loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando e assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se nel caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione:

- programmatore produzione;

10) i lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici e anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavoro e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per l'introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione:

- analista di metodi;
- analista di processi e cicli.

8ª categoria – quadri e impiegati direttivi

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7ª categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali della azienda o che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;

i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessari sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori. Ad esempio:

- progettista di complessi;
- specialista di sistemi di elaborazione dati;
- specialista di pianificazione aziendale;
- specialista finanziario;
- specialista amministrativo;
- ricercatore;
- specialista di approvvigionamenti;
- informatore scientifico.

Quadri - livello B

Con riferimento a quanto previsto dalla Legge 13.5.85 n. 190 sul riconoscimento giuridico dei Quadri:

appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che siano preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di servizi e aree fondamentali della azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale. Oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative:

- progettista di complessi;
- specialista di pianificazione aziendale;
- ricercatore.

9ª categoria – quadri e impiegati direttivi

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori, con funzioni direttive che, fruendo di particolari deleghe, operano con ampia discrezionalità di poteri, in qualsiasi settore aziendale, per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla Direzione.

Quadri - livello A

Con riferimento a quanto previsto dalla Legge 13.5.85 n. 190 sul riconoscimento giuridico dei Quadri: appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi di impresa, mediante strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

Mobilità professionale

Premesso che:

il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori. In questo senso le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse;

le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1).

Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi ove si realizzino con continuità la rispondenza dei risultati ai valori di efficienza produttiva e qualitativa previsti e l'impegno dei lavoratori alle modificazioni che riguardano la loro prestazione. L'informativa sugli studi e sulle sperimentazioni sarà materia di un incontro congiunto tra le Parti su richiesta di una di esse;

per il conseguimento di uno degli obiettivi suindicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale;
- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro;

il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive della azienda e pertanto non darà luogo a una dinamica automatica e illimitata.

I) Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia possibile inserirli nella attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.

I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.

II) Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto C, i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali e in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3ª categoria dopo 3 mesi dalla assunzione;

b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della 2ª categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consente di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno 1 mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 20 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2ª categoria, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a esigenze di carattere organizzativo e a una specifica preparazione conseguita anche mediante corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità. Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2ª categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti a una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti. In ogni caso, a 1 anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuiti alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore. Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni. Dette verifiche periodiche avverranno 1 volta l'anno.

III) Linee a catena

Si considerano linea a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni), su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di parti staccate di un prodotto finale, che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme, o a scatti, nelle quali le quantità di produzione giornaliera e i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro e uguale alla cadenza, cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione a una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2ª categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3ª categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

Inserimento in Azienda

Ai lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al punto 2 della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3ª categoria.

Agli impiegati in forza, qualora ricorrano gli estremi per passaggi di categoria del reparto o dell'ufficio, viene mantenuta la preesistente possibilità di passare dalla 5ª alla 7ª categoria esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale.

Agli impiegati nuovi assunti gli eventuali passaggi di categoria saranno effettuati secondo i nuovi livelli determinati dalle declaratorie e dai relativi profili del presente Contratto.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno a essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

Art. 18 Crescita professionale

Si promuoverà al massimo la valorizzazione e l'utilizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, al fine di favorirne la proattività e la propositività anche mediante l'individuazione di azioni formative e di sensibilizzazione al fine di contribuire al miglioramento dei processi tecnico organizzativi, degli aspetti economici e del posto di lavoro in ottica di WCM (*Word Class Manufacturing*).

Le Parti si danno atto dell'opportunità che lo sviluppo della crescita professionale sia improntato a criteri meritocratici nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, escludendo pertanto ogni forma di automatismo a eccezione di quelle previste dal presente Contratto collettivo.

In particolare, per i lavoratori operai, ai fini di agevolare, in base alle esigenze tecniche organizzative uno sbocco professionale, saranno attuate le seguenti iniziative per la effettiva valorizzazione delle capacità professionali:

ricomposizione delle mansioni, con arricchimento dei contenuti qualitativi di lavoro, ove ciò sia tecnicamente e organizzativamente possibile, inserendo nel lavoro stesso elementi qualificanti come effetto di innovazioni tecnico-operative;

ricomposizioni delle mansioni, in termini di polivalenza di lavoro, ove ciò sia tecnicamente ed organizzativamente possibile, favorendo la valorizzazione delle capacità di mestiere, come preparazione dell'operaio all'inserimento in mansioni maggiormente complesse e qualificate:

partecipazione ad azioni formative interne o esterne all'azienda per inserimento in attività qualificate degli operai che abbiano frequentato con esito positivo i corsi di formazione stessi, subordinatamente alla disponibilità dei posti di lavoro qualificati che l'azienda renderà nota e compatibilmente con esigenze di lavoro.

Art. 19 Rapporti diretti-indiretti

Nelle fasi di avvio e di crescita di nuove produzioni e in relazione a specifici programmi formativi saranno assegnate ai lavoratori le mansioni necessarie per assicurare un corretto equilibrio tra operai diretti e indiretti. Inoltre, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi, potrà essere richiesto ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, la successiva assegnazione ad altre postazione di lavoro.

TITOLO V - LAVORO PART-TIME

Art. 20 Definizione

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto per il contratto di lavoro a tempo pieno. Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno, allo stesso tempo una risposta valida a esigenze individuali dei lavoratori.

Il rapporto di lavoro a orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate a orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

I contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la RSA/RSU.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto.

In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale unitaria o, in alternativa, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita, previo consenso del datore di lavoro, per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale", e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

a) altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;

b) necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura.

c) altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e Rsu o Organizzazione sindacale territoriale ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Art. 20.1 Adempimenti

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica e livello di inquadramento;
- il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e collocazione oraria della prestazione.

A. L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta, ovvero del 3% nelle aziende oltre 100 dipendenti valuterà positivamente la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in determinati casi;

B. La durata del rapporto potrà essere anche predeterminata, di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24; in tale caso è consentita l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro;

C. È consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato;

D. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede una prestazione paria 40 ore settimanali, il lavoro eccedente sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 settimanali; agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a orario ridotto la cui prestazione è inferiore a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese; tale lavoro sarà compensato con una maggiorazione del 10%.

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 18 ore settimanali.

L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente CCNL come ad esempio punte di intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, previa comunicazione alle Rsu e salvo comprovati impedimenti individuali, il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle

maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale.

TITOLO VI – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 21 - Definizione

Le Parti stipulanti il presente CCNL, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

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

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.

Proroga

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

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

Causale

a) Il contratto a tempo determinato può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:

    1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;

    2. esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;

    3. esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;

4. esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

b) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

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

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

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

Diritto di precedenza

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

Limiti quantitativi

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto di somministrazione (a tempo indeterminato o a tempo determinato) è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Contratti a tempo determinato in località turistiche

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali non possono avere durata superiore a 9 mesi, diversamente sono assoggettati ai limiti di legge. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Nuove attività

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

Divieto e limiti di apposizione al termine

È in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

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

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto

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

In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

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

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al presente articolo. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Monitoraggio

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

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

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

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di dodici mesi.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, anche in forma E-Learning, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro.

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

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché le ipotesi che consentono le sopraddette assunzioni, possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e RSA/RSU, entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'Azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla RSU/RSA, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause e alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'Azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Le Aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali del presente Contratto e in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.

L'Azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I periodi di prova di cui all'art. 12 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti:

- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni;
- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni e trasformati a tempo indeterminato.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 9 lettere g) e h) della Legge 28/6/2012 n. 92, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo sono ridotti a 5 giorni o 10 giorni - a seconda della durata pari o superiore a 6 mesi del contratto in scadenza - nelle seguenti ipotesi:

- lancio di un prodotto innovativo;
- avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente Contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine

Le Parti si danno atto che nei settori del navalmeccanico, elettromeccanico e dell'installazione di impianti termici e di condizionamento considerate le particolari caratteristiche ed esigenze del comparto, i limiti quantitativi di utilizzo percentuale di cui al punto 5 del presente articolo potranno essere elevati di intesa con le RSU/RSA mediate accordi contrattazione di secondo livello.

Art 21.1 – Somministrazione

1) Le Parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1, dell'art. 31 del D.lgs. 5/6/2015, n. 81, stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, sarà contenuto entro il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati; tuttavia, tale limite può essere portato al 30% mediante contrattazione territoriale e/o aziendale.

2) Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente.

3) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

4) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore a un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente Contratto.

Comunicazioni

1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;

b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'Ente Bilaterale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Art. 21.2 - Appalti

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, a eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza del presente Contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Restano comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante, e quelli propri delle attività navalmeccaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

TITOLO VI/1 – APPRENDISTATO

Art. 22 – Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Le Parti , considerata la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte dal D.lgs. 81/15, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa e un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, teso a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. Il contratto di apprendistato è definito dalla vigente normativa secondo le seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato alta formazione e ricerca.

Le Parti concordano la presente disciplina sperimentale del solo istituto dell'apprendistato definito "professionalizzante" di cui alla precedente lettera b), per consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali, mentre per quanto riguarda le altre forme di apprendistato le Parti si impegnano d incontrarsi per successivi approfondimenti nel quadro normativo generale.

Art. 23 – Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale. I contratti di apprendistato sono soggetti al preventivo visto della Commissione paritetica prevista dall'Ente bilaterale Nazionale, da rilasciare entro 15 gg dalla convocazione della

Commissione. Il piano formativo individuale contiene i percorsi formativi e uno sviluppo di competenze diverse e ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate dal lavoratore. Possono essere assunti giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29 anni.

Qualifiche conseguibili: cat. dalla 3 alla 9, con riferimento, per le cat. 8 e 9, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. I lavoratori con inquadramento finale in 7ª, 8ª e 9ª categoria saranno assunti solo se in possesso di laurea inerente;

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4. Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale.

Durata:

- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3ª categoria;
- 52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4ª categoria;
- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5ª categoria;
- 60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6ª categoria;
- 38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7ª categoria;
- 42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 8ª categoria;
- 48 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 9ª categoria.

La durata è ridotta di 6 mesi per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3ª, 4ª, 5ª e 6ª categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire.

Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5ª e 6ª categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari rispettivamente a 34 e 36 mesi.

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3ª categoria così come stabilito dall'art. 17, punto II lett. c), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3ª categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3ª categoria, la durata sarà pari a 24 mesi;

I periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al punto 4 purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività;

Formazione

120 ore medie annue di formazione formale.

Nell'ambito di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica. Durante il primo anno di apprendistato sono previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120. Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale;

Periodo di Prova

Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito contestualmente alla stipulazione del contratto. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso. Alla scadenza del periodo formativo, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicare alla controparte il recesso con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Preavviso:

Per gli operai non superiore a 20 giorni di effettivo lavoro;

Per gli impiegati non superiore a 30 giorni di effettivo lavoro.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Inquadramento e retribuzione

- nel primo periodo: inquadramento e retribuzione di due livelli inferiori a quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: inquadramento e retribuzione di un livello inferiore a quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: inquadramento di un livello inferiore a quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Durata complessiva	*Primo periodo*	*Secondo periodo*	*Terzo periodo*
60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi
60 mesi	20 mesi	20 mesi	20 mesi
54 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi
52 mesi	18 mesi	17 mesi	17 mesi
48 mesi	16 mesi	16 mesi	16 mesi
46 mesi	16 mesi	15 mesi	15 mesi
42 mesi	14 mesi	14 mesi	14 mesi
40 mesi	14 mesi	13 mesi	13 mesi
38 mesi	13 mesi	13 mesi	12 mesi

36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
34 mesi	12 mesi	11 mesi	11 mesi
24 mesi	8 mesi	8 mesi	8 mesi

Malattia e infortunio: le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto per i lavoratori non apprendisti con qualifica operaia.

TITOLO VII - QUADRI

Art. 24 Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa,

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 25 Orario Part-time

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 5 ore.

Art. 26 Formazione ed aggiornamento

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

Art. 27 Assegnazione della qualifica

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

Art. 28 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 29 Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro, l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 75,00 (settantacinque/00 euro) lordi per 13 mensilità.

Per ciò che attiene al VIII livello, le Parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.

Art. 30 Orario Flessibile

Le imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino a un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile.

Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali.

Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione. L'impresa che intende effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere i dati per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 31 Orario annuale

I Quadri che non hanno responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che non sono direttamente a contatto con la clientela, ovvero collegati con l'orario di apertura al pubblico, potranno determinare l'articolazione della loro prestazione lavorativa su base annua.

Tale libera articolazione dell'orario annua dovrà rispettare tre criteri per essere valida:

a) numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;

b) comunicazione scritta dell'articolazione dell'orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell'anno successivo;

c) accettazione da parte dell'azienda; decorsi 7 giorni dalla comunicazione, si intenderà accettata la proposta con la formula del silenzio-assenso;

d) per le donne Quadro con figli minori in età scolare si deroga al punto c).

Il Quadro dovrà inviare copia della comunicazione al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale Nazionale per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

TITOLO VIII - QUADRI DI DIREZIONE

Art. 32 Declaratoria

Al fine di premiare e incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il Quadro e il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.

Questa qualifica, pur restando nella categoria professionale dei Quadri di cui all'art 2095 c.c., sfuggendo alla declaratoria delle mansioni di cui all'articolo 16 del presente Contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

Art. 33 Accesso alla qualifica

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta inviando copia dell'atto al CST competente, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente Contratto collettivo. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo articolo 4, la nomina sarà *sub judice* sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'azienda e al Quadro.

Art. 34 Minimi retributivi

Per la qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

Art. 35 Maggiorazione

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricompresse le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

Art. 36 Norme di salvaguardia

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di quadro di direzione, possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal presente Contratto. Pertanto, in caso di controversie fa sempre fede il testo contrattuale applicato in azienda.

TITOLO IX - ORARIO DI LAVORO

Art. 37 Orario di lavoro settimanale

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

La ripartizione dell'orario di lavoro a livello giornaliero e settimanale viene stabilita dalla azienda previo esame con la rappresentanza sindacale aziendale. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento, reparto o sul cantiere.

Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore in misura non superiore alle 2 ore giornaliere e alle 12 settimanali.

Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

Essa, al fine di meglio rispondere alle oscillazioni di mercato, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi secondo quanto previsto dall'art. 23 e dal comma settimo del presente articolo, salvi gli accordi aziendali in materia.

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previa comunicazione con le RSU/RSA.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione e al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei 6 giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

Allo scopo di evitare che una parte delle maestranze abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisce una innovazione, sarà consentito al lavoratore di far accertare dal medico la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

L'orario di lavoro per il personale addetto a:

a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;

c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;

d) lavoro a turni;

sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Il lavoratore non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Egli deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, a eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato, verranno concordate soluzioni alternative a livello aziendale.

Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo, in casi del tutto eccezionali, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su sua richiesta scritta, è autorizzato dalla Direzione a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero di almeno 8 ore.

Art 37.1 - Orario Multiperiodale

Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'impresa ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 40 ore e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione del singolo lavoratore/lavoratrice non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" – che non possono superare i 4 mesi nell'anno – è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

I lavoratori/lavoratrici interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

L'impresa deve comunicare ai lavoratori/lavoratrici con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'impresa d'intesa con l'interessato.

In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'impresa deve informare preventivamente gli organismi sindacali aziendali in merito alle attività e al numero dei lavoratori/lavoratrici ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

L'impresa, ove possibile, dà la precedenza ai lavoratori/lavoratrici volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato. Il lavoro multiperiodale non può essere effettuato dal personale a tempo parziale.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, al lavoratore/lavoratrice viene corrisposto – per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento – un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'impresa, per il meccanismo della banca delle ore).

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti stipulanti anche in vigenza del presente Contratto.

Art. 38 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di sospensione dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con la rappresentanza sindacale aziendale ferie e permessi annui retribuiti.

Art. 39 Recuperi produttivi

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente a regime ordinario, entro i sei mesi successivi,

oltre che nella mezz'ora di intervallo, o nei giorni di riposo individuale, previo esame con la RSA/RSU anche al fine di individuare soluzioni alternative di pari efficacia.

Art. 40 Entrata e uscita in azienda

L'entrata dei lavoratori in azienda è prevista nel corso della mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro, tale periodo non ha alcun rilievo ai fini retributivi.

Resta fermo che all'inizio del previsto turno il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro e solo da tale momento decorrerà, nelle misure e nei modi previsti dal presente Contratto di lavoro, il relativo trattamento retributivo. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30. Nel caso di ritardo di ritardo superiore ai 30 minuti del turno previsto non sarà più possibile accedere in azienda e/o al cantiere.

Terminato il turno di lavoro previsto, il lavoratore dovrà uscire dall'azienda/cantiere entro la mezz'ora successiva alla fine del turno stesso.

Per i quadri e gli impiegati addetti a un turno centrale si applica un sistema di flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero che permette l'entrata dalle ore 8,00 alle ore 9,00 calcolandone la decorrenza dal primo dodicesimo di ora utile.

Art. 41 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario normale di lavoro settimanale come sopra disciplinato.
Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore.
Ai fini del rispetto del limite sopra indicato deve essere considerata la definizione che dello straordinario dà la legge.
Per far fronte alle esigenze produttive di avviamenti, recuperi o punte di mercato, l'azienda potrà far ricorso, senza preventivo accordo sindacale, a 120 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi.
L'azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessita di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 20% con sostituzione tramite personale volontario.
Il lavoro straordinario, nell'ambito delle 200 ore annue pro capite, potrà essere effettuato per esigenze produttive, tenuto conto del sistema di pause collettive nell'arco di turno durante la mezz'ora d'intervallo tra la fine dell'attività lavorativa di un turno e l'inizio dell'attività lavorativa del turno successivo. In questo caso l'informazione preventiva alla RSA/RSU e la comunicazione ai lavoratori del lavoro straordinario per esigenze produttive saranno effettuate con un preavviso minimo di 48 ore.
Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo di lavoro straordinario è fissato in 260 ore pro capite.
Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
Le percentuali di maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sulla retribuzione orario come definita dalla tabella sotto riportata:

- per le prestazioni di lavoro fino alla 48a ora settimanale il 20%;
- per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48ª ora settimanale il 25%.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:

- lavoro straordinario diurno e festivo 30%;
- lavoro straordinario notturno 40%;
- lavoro straordinario notturno festivo 50%.

Gli importi relativi alle suddette maggiorazioni sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali e pertanto non dovranno essere considerati per il calcolo del trattamento

economico relativo a tutti gli istituti contrattuali e/o legali, ivi compreso tra questi ultimi il trattamento di fine rapporto.
Fermo restando quanto previsto dai commi precedenti, nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

TITOLO X - RIPOSI SETTIMANALE, FESTIVITA', FERIE, PERMESSI

Art. 42 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso in caso di lavorazioni continue o esigenze tecniche, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, solo per gli impiegati.

Art. 43 Festività nazionali

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

1° gennaio - Capodanno

6 gennaio - Epifania

Il giorno del lunedì dopo Pasqua

25 aprile - Ricorrenza della liberazione

1° maggio - Festa del lavoro

2 giugno – Festa della Repubblica

15 agosto - Festa dell'Assunzione

4 ottobre – S. Francesco

1° novembre - Ognissanti

8 dicembre - Immacolata Concezione

25 dicembre - Natale

26 dicembre - Santo Stefano.

La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

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

Art. 44 Ferie

Il personale di cui al presente Contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate. Le ferie sono irrinunciabili. Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 45 Permessi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato.

Su richiesta, saranno concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o da 8 ore, riparametrate per i part-time, sino a un massimo di 72 ore annue comprese delle 32 ore annue di ex-festività.

Le ore di permesso non godute non saranno pagabili né usufruibili nell'anno successivo. Per ciò che concerne i permessi parentali si fa riferimento alla normativa di legge vigente.

TITOLO XI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 46 Missioni

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Quando tra il lavoratore comandato in trasferta e il titolare dell'impresa non sia preventivamente concordato di sostituire alle indennità indicate nei successivi paragrafi del presente articolo, il rimborso a piè di lista delle spese occasionate dalla trasferta stessa, agli operai competerà il seguente trattamento:

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le Parti confermano che l'indennità così come disciplinata nel presente articolo continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15% per le quote relative ai pasti e per il 70% per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

Indennità di trasferta dal	*1/11/2025*
Trasferta intera	*48,16*
Quota pasto meridiano o serale	*13,08*

Quota pernottamento	*22,00*

Gli importi del suddetto rimborso spese dell'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta a una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito. Inoltre, l'importo per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda. In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando normali mezzi di trasporto, oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le Parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti.

Resta salva la facoltà della direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive e organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi a economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Trattamento per il tempo di viaggio

III) Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo oltre il trattamento previsto ai punti I) e II), spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato

dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 41.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Le Parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua a essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le aziende porranno altresì attenzione affinché venga rispettato il tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.lgs. 8/4/2003, n. 66.

IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi e il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Art. 47 Trasferimenti

I trasferimenti di residenza dell'azienda danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio per sé e per le persone di famiglia;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 48 Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 49 Sospensione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e scioperi.

Le Parti richiamano la vigente normativa sulla CIG ordinaria.

TITOLO XII - ANZIANITÀ' DI SERVIZIO

Art. 50 Aumenti per anzianità

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del triennio, fino a un massimo di 4 trienni.

Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente:

Cat.	*Qualifiche*	*Importo*
1	Operai comuni	€ 21,07
2	Impiegati d'ordine, operai comuni	€ 24,10
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 27,22
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	€ 27,28
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 31,37
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	€ 36,57
7	Impiegati direttivi	€ 43,75
8	Quadri e impiegati direttivi	€ 51,76
9	Quadri e impiegati direttivi	€ 51,86

Art. 51 Anzianità convenzionale

Si richiamano le vigenti normative di legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale.

TITOLO XIII - PERMESSI RETRIBUITI – CONGEDI – DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 52 Permessi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno permessi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto a usufruire di permessi giornalieri retribuiti, l'azienda concederà altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti, previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Possono usufruire di tali permessi:

A. Permessi retribuiti straordinari per grave infermità

Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della Legge 53/2000 e all'art. 1 del D.P.C.M. 21.7.2000, n. 278.

Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso e i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Il permesso deve essere fruito entro 7 giorni. In alternativa al permesso di 3 giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a 3 giorni.

L'accordo dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare i giorni di permesso sostituiti e i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità concordate dovranno comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Tale riduzione deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

B. Permessi per lutto o per calamità naturali

Al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi.

Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

C. Permessi per donatori di sangue

I lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente (nel quantitativo minimo di 250 grammi) per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue a uso terapeutico hanno diritto a un riposo di 24 ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1 Legge n. 584/1967; artt. 1 e 3 D.M. 8 aprile 1968) e alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione (da assoggettarsi a ritenute fiscali e non anche a contribuzione previdenziale) (art. 2 Legge n. 584/1967).

Per il diritto di cui sopra il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro certificazione rilasciata dal centro trasfusionale dell'Unità di raccolta.

D. Permessi per lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della Legge 6 marzo 2001, n. 52.

E. Permessi per i dirigenti sindacali

I dirigenti sindacali, per l'adempimento dei propri compiti hanno diritto a essere retribuiti nella misura di 2 ore per ogni dipendente dell'azienda, con un minimo garantito di 8 ore.

F. Permessi per diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova compresi i lavoratori stranieri per corsi di alfabetizzazione, che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o master presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempre che il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un lavoratore della forza occupata all'anno può usufruire del diritto):

a. un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti;
b. due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti;
c. tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 dipendenti e via via procedendo per multipli di 5.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

È demandato alle Organizzazioni territoriali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

G. Permessi per lavoratori studenti

I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

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

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

H. Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, Legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa impresa può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a 11 mesi per l'intera vita lavorativa.

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

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

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

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà invece differita.

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

1. un lavoratore nelle imprese fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti e quelli assunti con contratto di inserimento.
2. per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati:
    - un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a 15 giorni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 45 giorni.

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

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio.

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

I. Congedi per formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione.

L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le Parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della Legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

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

TITOLO XIV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 53 Astensione dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore

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

a. per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c. per i 3 mesi dopo il parto;

d. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;

e. in alternativa alle lettere a) e b) che precedono, esclusivamente dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e) le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

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

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), a usufruire della aspettativa di cui all'art. 66. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli

effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

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

Art. 54 Astensione dal lavoro del lavoratore

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente a un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 11 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151;

c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;

d. nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26/3/2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari all'80% della retribuzione per i primi tre mesi di fruizione entro i 6 anni di vita del figlio/a nella coppia dei genitori e al 30% della retribuzione per i successivi periodi e comunque nei limiti di legge. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Art. 55 Riposi giornalieri per maternità e paternità e congedi per la malattia del figlio

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, 2 ore di permesso, anche cumulabili, durante la giornata. Il permesso giornaliero si riduce a 1 ora solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti

a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

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

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore a uscire dall'azienda, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, n. 903. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 56 Normativa

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

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

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

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

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

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

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 103. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

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

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 80. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentali vigenti.

Adozioni internazionali

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

TITOLO XV - MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 57 Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 58 Normativa

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia, prima dell'inizio del turno di lavoro, della propria malattia al datore di lavoro e ad attivarsi per la visita medica necessaria al rilascio della certificazione telematica di malattia; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto dal presente Contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dalle norme del presente Contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 59 Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

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

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

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

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dalle norme del presente Contratto.

Art. 60 Periodo di comporto - Conservazione del posto

Anzianità	*Durata*	*Comporto prolungato*
fino a 3 anni	6 mesi	9 mesi
da 3 a 6 anni	9 mesi	13,5 mesi
oltre 6 anni	12 mesi	18 mesi

Nel caso di più malattie, i suddetti periodi si intendono riferiti alle assenze verificatesi nei 3 anni precedenti ogni ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo pari al 50% della misura ordinaria. Ne ha diritto anche nel caso in cui si siano verificate, nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti ciascuna un'assenza continuativa di almeno 3 mesi.

Il prolungamento del periodo di comporto viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi;

trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità INPS fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato:

anzianità	*Retribuzione*	
	100% primi	*50% altri*
fino a 3 anni	2 mesi	4 mesi
da 3 a 6 anni	3 mesi	6 mesi
oltre 6 anni	4 mesi	8 mesi

Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato:

anzianità	*Retribuzione*	
	100% primi	*50% altri*
fino a 3 anni	3 mesi	6 mesi
da 3 a 6 anni	4 mesi ½	9 mesi
oltre 6 anni	6 mesi	12 mesi

Nel caso di più assenze, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti a intera retribuzione globale:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino a un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino a un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino a un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Le indennità a carico del lavoratore non sono dovute nei casi di trattamento economico di infortunio e tubercolosi.

Art. 61 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore industria, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;

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

a. 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
b. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
c. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Art. 62 Infortunio

Così come previsto dal Decreto legislativo 81/08 e s.m.i., il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le norme previste dal presente Contratto.

Art. 63 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 64 Quota giornaliera per malattia e infortunio

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

Art. 65 Festività

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

Art. 66 Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

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

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 67 Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.

Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

In caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, Legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 68 Rimando alla vigente normativa

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XVI - PART-TIME TEMPORANEO PER MALATTIA O ASSISTENZA

Art. 69 Definizione

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

A tal fine le Parti hanno individuato nel Part-Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi.

Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part-Time dal presente Contratto Collettivo.

Art. 70 Durata temporale del Part-Time temporaneo

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 o 6 mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino a un massimo di 36 mesi – cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti alla richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata A.R.

Art. 71 Beneficiari

Possono utilizzare il Part-Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- malati oncologici;
- assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 72 Malati Oncologici

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitino o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura; nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

Art. 73 Assistenza Anziani

Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani – legati da vincolo di parentela – che risultino non più autosufficienti.

Art. 74 Documentazione richiesta

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione – della effettiva convivenza tra lavoratore e anziano.

Art. 75 Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap su cui eserciti la patria potestà o

comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età per l'iscrizione nelle scuole materne.

Per la richiesta del Part-Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettivo del minore.

Art. 76 Trasformazione Part-Time temporaneo in definitivo

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del Part-Time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

Art. 77 Richiesta di annullamento del Part-Time temporaneo

In caso di richiesta da parte del lavoratore in Part-Time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda aderire alla domanda, sempre che non si sia provveduto a effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 78 Deleghe all'Ente Bilaterale

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 79 Voci retributive

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base;
- indennità di funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo;
- tredicesima mensilità.

Art. 80 Divisore orario e giornaliero

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale: 173. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Parametri e coefficienti contrattuali

Numero mensilità	*Coefficiente giornaliero*	*Coefficiente orario*	*Orario normale di lavoro settimanale*
13	26	173	40 ore (1)

(1) Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Art. 81 Paghe contrattuali

Con decorrenza dal 01/11/2025 l'aumento, delle paghe base conglobate, fissato dalle parti, è di € 97,00 medio nel triennio pari al 5,50%, e sarà erogato secondo quanto previsto dalle successive tabelle.

Cat.	*Qualifiche*
1	Operai comuni
2	Impiegati d'ordine, operai comuni
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati
7	Impiegati direttivi
8	Quadri e impiegati direttivi
9	Quadri e impiegati direttivi

TABELLA 1: AUMENTI espressi in €

Cat.	Aumento dal 01/11/2025	Aumento dal 01/04/2026	Aumento dal 01/04/2027	Totale Aumento
1	26,98	26,98	26,98	80,94
2	27,74	27,74	27,74	83,22
3	30,69	30,69	30,69	92,07
*4	32,33	32,33	32,33	97,00
5	34,41	34,41	34,41	103,23
6	39,47	39,47	39,47	118,41
7	43,85	43,85	43,85	131,55
8	44,14	44,14	44,14	132,42
9	46,71	46,71	46,71	140,13

TABELLA 2: PAGA BASE CONGLOBATA (€)

Cat.	Paga base al 31/10/2025	Paga base dal 01/11/2025	Paga base dal 01/04/2026	Paga base dal 01/04/2027
1	1.540,96	1.567,94	1.594,92	1.621,90
2	1.581,40	1.609,14	1.636,88	1.664,62
3	1.686,76	1.717,45	1.748,14	1.778,83
*4	1.770,40	1.802,73	1.835,06	1.867,39
5	1.891,08	1.925,49	1.959,90	1.994,31
6	2.168,72	2.208,19	2.247,66	2.287,13
7	2.409,68	2.453,53	2.497,38	2.541,23
8	2.425,40	2.469,54	2.513,68	2.557,82
9	2.566,84	2.613,55	2.660,26	2.706,97

Art. 82 Indennità cassa

Al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 1,5% della paga base nazionale.

Art. 83 Modello di cedolino paga

Le aziende dovranno consegnare ai lavoratori, il giorno fissato per il pagamento dello stipendio, un cedolino paga che sia conforme per contenuti e intelligibilità al modello previsto dalla legislazione vigente.

Art. 84 Tredicesima

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 85 Legge 335/95- Fondo pensione integrativo

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

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

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

Art. 85 bis - Telelavoro - Lavoro Agile – smart working

PREMESSA

Le Parti precisano che quanto di seguito definito è oggetto di attenzione da parte della commissione nazionale ed è quindi suscettibile di cambiamenti a seguito di interventi legislativi. La RSU/RSA e la direzione aziendale in caso di dubbia interpretazione delle norme possono interpellare l'Ente Bilaterale.

LAVORO AGILE o SMART WORKING

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o respingere tale offerta.

I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori.

I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, a informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente Contratto.

Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

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

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;

- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

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

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

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

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

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza, della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

Smart Working

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.

Il Lavoro Agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro. L'Ente Bilaterale EBIUNI può essere investito di tale tematica per specifici accordi.

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

L'accordo, relativo alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

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

1) volontarietà delle parti;

2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;

3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;

4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;

5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;

6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;

7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;

8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;

9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro e il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla RSU/RSA, o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Il lavoratore può richiedere l'accesso al Lavoro Agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o Smart Working.

In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel

calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

Retribuzione Lavoro Agile

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

Particolari indennità

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

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto a illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di Lavoro Agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

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

Organizzazione della struttura lavorativa

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

Diligenza e riservatezza

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

Formazione

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

Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà a inviare via email al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche a una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede a informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è

responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede a informare il lavoratore, in particolare, in merito:

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

b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

Verifica dell'attività lavorativa

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

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

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

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

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

Interruzioni tecniche

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

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

Misure di protezione e prevenzione

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.

TITOLO XVIII – ABITI DA LAVORO

Art. 86 Abiti da lavoro

Il lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

TITOLO XIX- RAPPORTI IN AZIENDA - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 87 Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza e educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori improntеranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, l'azienda adotterà le iniziative proposte dalla specifica commissione pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, utilizzando gli strumenti a tal fine predisposti dalla direzione aziendale con la massima correttezza e diligenza. In via esemplificativa ma non esaustiva è fatto espresso divieto di alterare in qualsiasi modo gli strumenti tecnici destinati alla rilevazione della presenza e di effettuare il rilievo della presenza per conto di altri lavoratori.

Il lavoratore inoltre deve:

- svolgere le mansioni affidatogli con la dovuta diligenza;
- osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori;
- rispettare le disposizioni del codice di condotta vigente in azienda;
- attenersi alle disposizioni delle linee guida aziendali in materia di utilizzo della strumentazione informatica;
- avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a suo dolo, colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione. La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione o, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sulle competenze di fine rapporto, ferme restando le disposizioni e i limiti di legge.
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; e non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale;
- più in generale, rispettare tutte le disposizioni previste nella regolamentazione aziendale vigente.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze.

Art. 88 Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera, con rapporto di lavoro autonomo o subordinato, presso soggetti (imprese, persone fisiche, etc.) diversi dall'azienda in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firma e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

È vietato al lavoratore ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art 89 Giustificazioni delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

Art. 90 Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 91 Provvedimenti disciplinari

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

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

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

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

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

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

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

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi del lavoratore;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 81/08;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro.

La recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo.

L'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 92 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 93 Normativa provvedimenti disciplinari

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

TITOLO XX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 94 Scioglimento del rapporto di lavoro

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 95 Recesso ex art. 2119 cod. civ.

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

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

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete la relativa indennità.

Art. 96 Normativa

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente Contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

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

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

Art. 97 Nullità del licenziamento

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

Art. 98 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, Legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè:

licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 99 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro 10 giorni dal licenziamento.

Art. 100 Periodo di preavviso

I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti sono:

Qualifica/Anzianità	Fino a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni
1 Livello	15	20	25
2 Livello	15	20	30
3 Livello	15	20	30
4 Livello	50	60	80
5 Livello	50	60	80
6 Livello	50	60	80
7 Livello	70	90	120
8 Livello	70	90	120
9 Livello	70	90	120

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Art. 101 Preavviso per dimissioni

In caso di dimissioni del lavoratore il periodo di preavviso sarà pari al 50% della durata di cui al precedente articolo.

Art. 102 Decorrenza del periodo di preavviso

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 103 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità.

Art. 104 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Art. 105 Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 106 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 107 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e nel rispetto della normativa vigente attraverso l'invio telematico previsto dal Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015, con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente Contratto.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 108 Dimissioni per matrimonio

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

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

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

Art. 109 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di legge vigenti.

TITOLO XXI - AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 110 Considerazioni

Le Parti stipulati il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori.

Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medie dimensioni, attribuiscono la massima importanza a una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 111 Ambiente di lavoro

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dell'azienda e dai lavoratori a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche e organizzative.

Il datore di lavoro provvede a:

- consultare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST) nei modi previsti dalle norme vigenti;
- organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione;
- effettuare la valutazione dei rischi;
  iInformare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui siano esposti.

In particolare:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RLS/RLST.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni e istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protetti forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno in cui, in presenza di pericolo grave e immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave e immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, il gruppo professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196. In tale cartella sono annotati i dati anagrafici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

Sarà inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, ogni altro registro/documento eventualmente necessario.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono designati, da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo, tra i componenti della rappresentanza sindacale aziendale in numero pari a 3.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50 del D. Lgs del 9 aprile 2008 n. 81 come modificato dal D. Lgs del 3 agosto 2009 n. 106, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Gli RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato e interno dei documenti ricevuti e esclusivamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50 lett. o) del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 come modificato dal D. Lgs. N. 106 del 3 agosto 2009, che le misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico dell'azienda.

I permessi retribuiti attribuiti ad ogni RLS sono pari a 70 ore annue.

Diritto alla formazione del RLS

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

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

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

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

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

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

Riunioni periodiche

In applicazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

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

Art. 112 Tutela delle lavoratrici madri

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

Art. 113 Pari Opportunità

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

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

Art. 114 Azioni Positive

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, adotteranno misure concrete per garantire un pari diritto di accesso alla formazione e informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Art. 115 Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

Art. 116 Lavoratori di lingua non italiana

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni previste dal presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basica della lingua italiana.

Art. 117 Lavoratori stranieri

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 118 Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dal Servizio sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 119 Aspettativa per alcolismo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un alcolista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai Servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 120 Tutela dei genitori di portatori di Handicap

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

Art. 121 Mobbing

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

TITOLO XXIII - PRIVACY, SICUREZZA SUL LAVORO E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 122 Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda al d.lgs 196/03 vigente e al GDPR 679/2016.

Art. 123 Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa e/o cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato dell'Art. 2087 c.c. e del D.lgs. 81/2008.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo e alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

Art. 124 - Rappresentante per la sicurezza

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

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

Art. 125 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

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

Formazione continua

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

Art. 126 - Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo UNIHELSE - Previdenza Integrativa – MBA MUTUA

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria contrattuale denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della

co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti. I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

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

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 81 del presente CCNL.

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

L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari a € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare Aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.fondounihelse.it.

Quota di Versamento Mensile - Una Tantum

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

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, di provvedere al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente alla compilazione e inoltro al Fondo, attraverso il sito: www.ebinpmi.it, del file "excel", inviato al Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it.

La quota UNA TANTUM è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti.** Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 81 del presente CCNL.

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

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

Iscritti

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

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

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento.

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

Previdenza Integrativa – MBA MUTUA

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

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

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

TITOLO XXIV – COMMISSIONE di CERTIFICAZIONE

Art. 127 – Commissione di certificazione

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

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

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

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs 81 del 2015, artt. 41 e s.se in base ai CCNL sottoscritti tra le parti sociali componenti l'EBIUNI.

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

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

Possono essere oggetto di certificazione:

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

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

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

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

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

Art. 128 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Il presente CCNL, sottoscritto dalle Parti firmatarie del presente CCNL, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione". L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

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

Art. 129 - Archivio contratti

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

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

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 30 ottobre 2025

UNIMPRESA

IMPRESA INDUSTRIA

UNIMPRESA IMPIANTI

UNIAP

ASSIDAL

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

CONF.A.I.L.

S.A.L.M. CONF.A.I.L.

CIU- UNIONQUADRI

ALLEGATO "B"

ACCORDO INTERCONFEDERALE

per i dipendenti già in forza in tutti i settori e i comparti del lavoro e che ricoprono i ruoli di RSPP, ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028 Il RLS.

Titolo I - PARTE GENERALE

Premessa

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

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

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

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

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

****

Tenuto conto

- Che tali figure professionali non hanno riscontro nella contrattazione collettiva nazionale in quanto operano in base alle specificità dei compiti loro assegnati caratterizzati da autonomia e di responsabilità;
- della necessità di inquadrare anche queste nuove figure professionali previste all'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'articolo 17 D.Lgs. n. 81/2008, dall'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, dall'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e dall'art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028;

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

Definiscono quanto segue:

Articolo 1 – Condizioni di miglior favore

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

Il presente Accordo Interconfederale non regolamenta gli istituti contrattuali già previsti dai rispettivi CCNL. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il presente Accordo non regolamenta i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, TFR e tutti i diritti individuali previsti dalle norme di legge e contrattuali.

Articolo 2 - Validità

Il presente Accordo Interconfederale è soggetto a periodico aggiornamento, anche economico e segue il periodo di validità del presente CCNL

Articolo 3 – Campo di applicazione

Il presente Accordo Interconfederale – di seguito denominato "ALLEGATO B", ha la finalità di disciplinare i rapporti contrattuali tra le realtà produttive che applicano i CCNL stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale, con la specifica responsabilità del personale dipendente addetto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.Lgs n. 81/2008 che svolgono tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea già in forza e che ricoprono il ruolo di RSPP e ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028. In merito alla figura del RLS si ricorda che lo stesso è eletto dalle rappresentanze sindacali per aziende al di sopra dei 15 addetti, mentre per le aziende al di sotto dei 15 addetti è nominato dai lavoratori. (art. 2 T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro)

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

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

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

1. elaborare e sviluppare procedure e azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, elaborando studi e ricerche, iniziative promozionali per la diffusione del materiale informativo in tutte le aziende e laddove possibile nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. OPNIC è deputata ad organizzare corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con altri Enti formativi delle Parti sociali firmatarie del presente Accordo Interconfederale e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati;
3. valutare le eventuali denunce del personale preposto sulle interferenze del datore di lavoro intervenendo con le aziende ripristinando l'autonomia e l'indipendenza del personale preposto;
4. predisporre uno schema economico di natura compensativa secondo quanto previsto dai livelli di rischio individuati nel *Testo Unico Sicurezza* aggiornato triennalmente.

5. predisporre un fondo di tutela legale per i lavoratori assegnati ai ruoli di cui al precedente art.3.

Articolo 5 – Classificazione

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

Articolo 6 – Compenso

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

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

Tabella delle attività individuate agli art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028.

Tabella dei compensi: Decorrenza: 1° novembre 2025 – Scadenza: 31 ottobre 2028

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

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

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

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

Articolo 7 – Procedura di rinnovo

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

Articolo 8 – Indipendenza e autonomia dei Ruoli

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

Articolo 9 –Tutela Legale

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

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 20/03/2025