

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro STEM e Professioni Innovative

(1 Gennaio 2026 – 31 Dicembre 2028)

L'anno 2025, giorno 19 del mese di Novembre in Roma

TRA

FederItaly, rappresentata dal Presidente dott. Carlo Verdone e dal Segretario Nazionale dott. Lamberto Scorzino

E

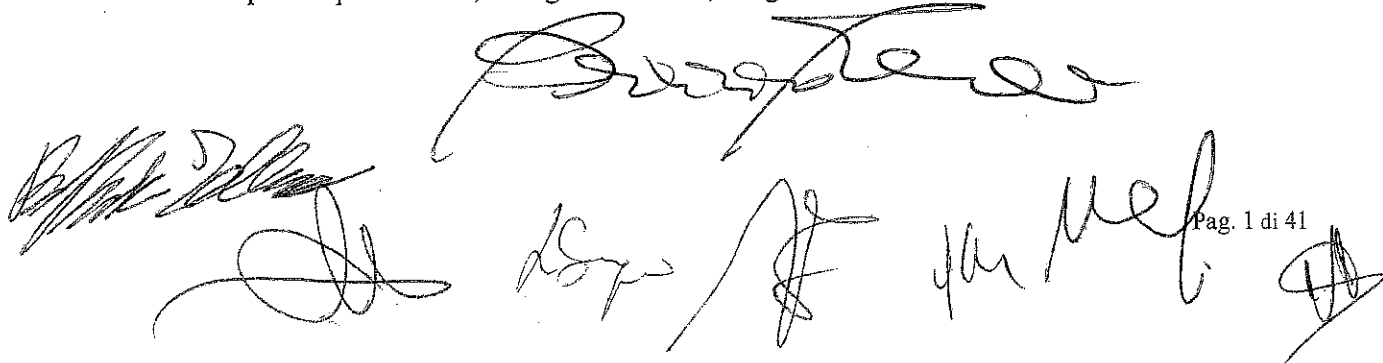
Federazione STEM, rappresentata dal suo Segretario Generale ing. Beniamino Romano e dai Vice Segretari Generali dott.ssa Stefania Mancini e dott. Vittorio D'Orsi, dott.ssa Alessia Salmaso, Presidente del Comitato Scientifico di Federazione Stem

CSE, rappresentata dal suo Segretario Generale dott. Marco Carlomagno

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali – CIU UNIONQUADRI, rappresentata dalla sua Presidente, dott.ssa Gabriella Ancora

S.N.Ing - Sindacato Nazionale degli Ingegneri rappresentato dal Segretario Generale, Ing. Raffaele Torella

Le parti sopraelencate, di seguito definite, congiuntamente, come "Parti"

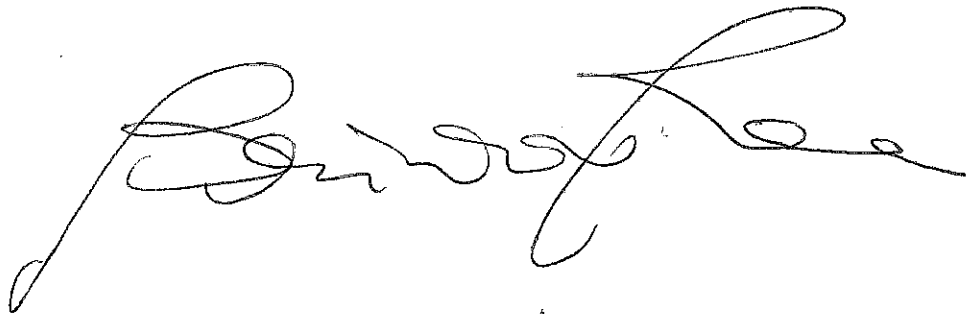


Pag. 1 di 41

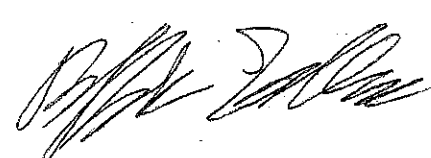
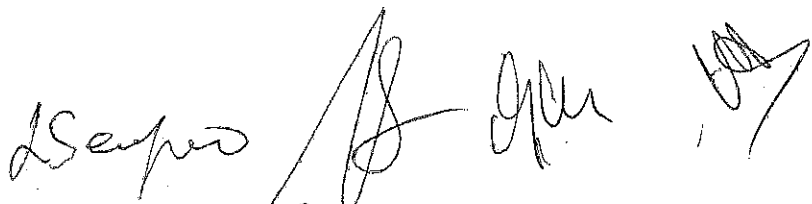

"L'evoluzione è deriva, devianza, creazione, ed è interruzioni, perturbazioni, crisi.

La più grande illusione è credere di conoscere il presente perché ci siamo.

La prima difficoltà di pensare il futuro è di pensare il presente."



*Il tempo è un
mal*



¹ Edgar Morin

CCNL STEM e Professioni Innovative

1	PRINCIPI GENERALI.....	6
1.1	OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	6
1.2.1	<i>Startup Innovative</i>	7
1.2.2	<i>PMI Innovative</i>	7
1.2.3	<i>Imprese Tech</i>	7
1.2.4	<i>Centri di Ricerca e Innovazione</i>	8
1.2.5	<i>Consulenza Organizzativa e di Processo</i>	8
1.2.6	<i>Imprese di Innovazione Sostenibile</i>	8
1.2.7	<i>Imprese digitali ad alta densità cognitiva</i>	9
1.2.8	<i>Imprese di Design e Innovazione Creativa</i>	9
1.2.9	<i>Professioni Innovative</i>	9
1.3	RELAZIONI SINDACALI	10
1.3.1	<i>Contrattazione Collettiva Nazionale</i>	10
1.3.2	<i>Contrattazione di secondo livello o aziendale</i>	10
1.3.3	<i>Diritti di Informazione e Consultazione Sindacale</i>	10
1.3.4	<i>Diritti Sindacali e Permessi per Motivi Sindacali e Cariche Elettive</i>	10
1.3.5	<i>Trattenute Sindacali</i>	11
1.4	PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLE IMPRESE (L. 76/2025 E S.M.I.)	12
1.5	OSSERVATORIO NAZIONALE PERMANENTE STEM	12
2	STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	13
2.1	DEFINIZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E DEI LIVELLI CONTRATTUALI	13
2.2	EQUIPARAZIONE FUNZIONALE-GIURIDICA AD ALTRI CONTRATTI	14
2.3	CARRIERA E PARI OPPORTUNITÀ	14
2.4	PROGRESSIONE PROFESSIONALE BASATA SU COMPETENZE E IMPATTO	14
2.5	MODALITÀ DI ASSUNZIONE E ON-BOARDING SEMPLIFICATO	15
2.6	DIMISSIONI	16
2.7	LICENZIAMENTO	16
2.8	NDA	17
2.9	AGE MANAGEMENT	17
3	ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'	18
3.1	LAVORO PER OBIETTIVI E AUTONOMIA OPERATIVA	18
3.2	SMART WORKING, WORKLIFE BALANCE E CO-WORKING	18
3.3	DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE	19
3.4	ORARIO DI LAVORO	19
3.4.1	<i>Orario "normale" di lavoro</i>	19
3.4.2	<i>Orario "part-time"</i>	19
3.4.3	<i>Articolazione dell'orario settimanale</i>	20
3.4.4	<i>Lavoro straordinario</i>	20
3.4.5	<i>Reperibilità e Interventi</i>	21
4	PERMESSI E CONGEDI.....	22

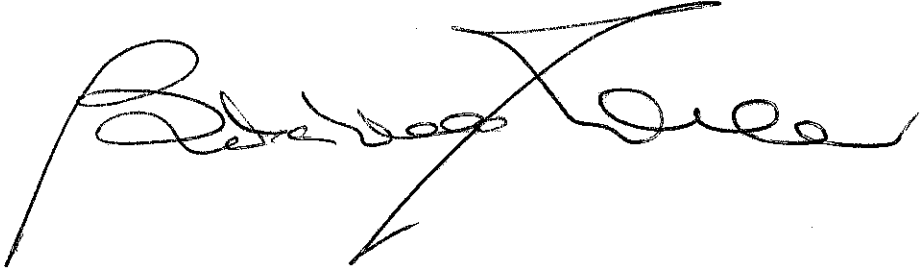
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also some initials and scribbles.


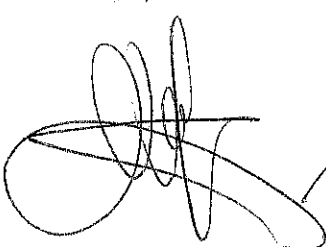
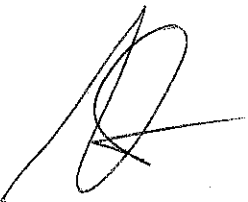

CCNL STEM e Professioni Innovative

4.1	PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (P.A.R.).....	22
4.2	PERMESSI STUDIO E PER ESAMI	22
4.3	ALTRI PERMESSI	22
4.4	PERMESSI PER VISITE MEDICHE E TERAPIE RIABILITATIVE	23
4.5	CONGEDO MATERNITÀ / PATERNITÀ	23
4.5.1	<i>Astensione Facoltativa (c.d. congedi parentali)</i>	23
4.6	ASPETTATIVA	24
5	FESTIVITA' E FERIE	25
5.1	FESTIVITÀ.....	25
5.2	FESTIVITÀ SOPPRESSE	25
5.3	FERIE.....	25
5.3.1	<i>Casi particolari</i>	25
5.3.2	<i>Ferie Collettive</i>	26
5.3.3	<i>Fruizione delle Ferie</i>	26
6	RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE.....	27
6.1	RETRIBUZIONE FISSA E VARIABILE.....	27
6.2	PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE	29
6.3	CONTO CORRENTE PER PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE	30
6.4	INCENTIVI, EQUITY E STOCK OPTION PER I LAVORATORI.....	30
6.5	DETRAZIONI, TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	30
6.5.1	<i>Detrazioni</i>	30
6.5.2	<i>Trattamento di Fine Rapporto</i>	30
6.5.3	<i>Erogazione</i>	31
6.5.4	<i>Anticipazione del TFR</i>	31
7	FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE	32
7.1	APPRENDIMENTO CONTINUO E UPSKILLING	32
7.2	BUDGET FORMATIVO PER AGGIORNAMENTO TECNOLOGICO	32
7.3	MENTORSHIP E MOBILITÀ INTERNA.....	33
8	DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI.....	34
8.1	TUTELE FONDAMENTALI (SALUTE, SICUREZZA, INCLUSIONE)	34
8.2	PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INNOVAZIONE PRODOTTA	34
9	WELFARE AZIENDALE E BENEFIT.....	35
9.1	BUONI PASTO	35
9.2	ASSICURAZIONI SANITARIE E PREVIDENZIALI FLESSIBILI	35
9.3	SUPPORTO A MOBILITÀ E BENESSERE (SPORT, CULTURA, CHILDCARE).....	35
9.4	MODELLI DI LAVORO SOSTENIBILI (4-DAY WEEK, FERIE FLESSIBILI).....	35
10	GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI.....	37

CCNL STEM e Professioni Innovative

10.1 RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE IN VIA PREVENTIVA..... 37
11 CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE..... 38
12 ENTE BILATERALE NAZIONALE..... 38
(ALLEGATO 1): TABELLA DI VALORIZZAZIONE DELLA PROPRIETA'
INTELLETTUALE..... 39

L. Scarpis 

   *gdc prof.*


1 PRINCIPI GENERALI

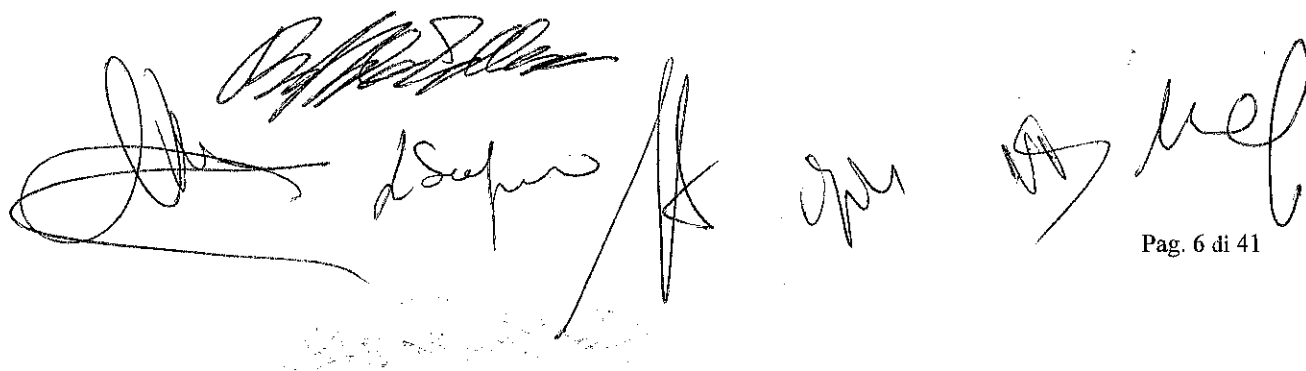
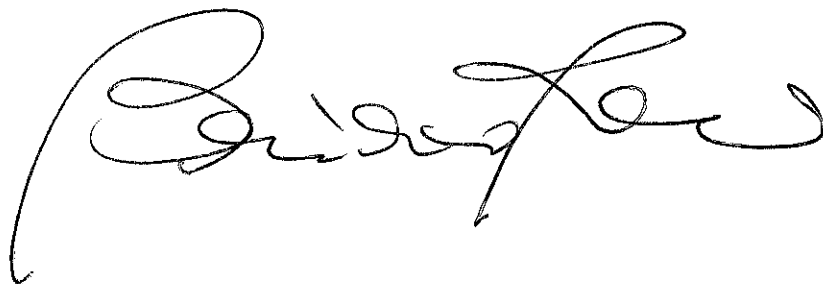
1.1 OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) **STEM e Professioni Innovative** intende sostenere l'innovazione tecnologica e organizzativa nelle imprese italiane, in particolare nelle start-up e nelle PMI innovative. I suoi obiettivi principali sono stimolare l'adozione di tecnologie avanzate, di modelli di management e processi innovativi, favorire la competitività attraverso un quadro normativo moderno, promuovere la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze, garantire flessibilità e adattabilità dei modelli contrattuali, incentivare la sostenibilità economica, ambientale e sociale, e assicurare relazioni di lavoro eque e trasparenti che valorizzino il potenziale di ogni lavoratore.

In questo contesto, il CCNL si estende, su tutto il territorio nazionale, ai rapporti di lavoro tra le imprese pubbliche o private condotte in forma singola, societaria o, comunque associata che svolgono attività caratterizzate da un forte orientamento alla trasformazione tecnologica, all'innovazione di processo e di prodotto, e alla ricerca continua di soluzioni avanzate.

Il perimetro di applicazione del CCNL, applicato in un contesto economico e sociale in rapida trasformazione, caratterizzato da flessibilità e adattabilità, potrà essere aggiornato periodicamente per riflettere l'evoluzione del panorama tecnologico e normativo e garantire un allineamento costante con le esigenze del mercato del lavoro e dell'innovazione. A tal fine, si prevede che il rinnovo del CCNL avvenga con scadenza biennale e che ogni a cadenza biennale si tengano sessioni di studio del comitato scientifico della Federazione STEM per il rinnovo dello stesso.

Si riportano nel seguito a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo l'elenco delle strutture rientranti in tale perimetro alla data di stesura del Contratto stesso, restando dunque inteso che l'ambito di applicazione è da intendersi in senso elastico, pertanto idoneo ad estendersi a nuove strutture che dovessero crearsi per effetto dell'innovazione:



CCNL STEM e Professioni Innovative

1.2.1 STARTUP INNOVATIVE

Imprese di nuova costituzione che rispettano i requisiti normativi di innovazione tecnologica, con particolare attenzione allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi².

1.2.2 PMI INNOVATIVE

Piccole o medie imprese che, oltre a rispettare i requisiti generali delle PMI (ai sensi della Raccomandazione 2003/361/CE), soddisfano al contempo alcune condizioni specifiche previste dalla legge italiana per essere considerate "innovative" sotto il profilo tecnologico e organizzativo³.

1.2.3 IMPRESE TECH

Organizzazioni operanti nel settore tecnologico, comprese quelle impegnate nello sviluppo dell'Intelligenza Artificiale (e dunque nei rispettivi ambiti software, hardware, robotica, ecc.), blockchain, big data, cybersecurity e Internet of Things (IoT)⁴.

² Alla data di redazione del presente Contratto, il segmento di mercato rappresentativo di questo contesto è quello in cui operano le start-up innovative come definite dall'art. 25 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, e s.m.i. In favore di questa tipologia di imprese è stato predisposto un vasto corpus normativo che prevede nuovi strumenti e misure di vantaggio che incidono sull'intero ciclo di vita dell'azienda, dall'avvio alle fasi di espansione e maturità.

³ Si tratta in estrema sintesi di piccole e medie imprese che, pur avendo superato la fase iniziale di startup, mantengono un alto grado di innovazione tecnologica e di investimento in ricerca e sviluppo (cfr. Decreto-Legge 24 gennaio 2015, n. 3, convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2015, n. 33, articolo 4, e s.m.i.).

⁴ Si tratta quindi di società che sviluppano o utilizzano professionalmente sistemi basati su tecnologie emergenti quali:

- Intelligenza artificiale, ai sensi del Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act);
- Blockchain/DLT conformi a Decreto-Legge 135/2018, L. 12/2019;
- Robotica e automazione intelligente, secondo indicazioni della Risoluzione UE P8_TA(2017)0051;
- Eventualmente anche IoT integrativi, ai sensi della normativa italiana su tecnologie emergenti.

Per meglio comprendere, queste imprese trovano uno scenario ed un ambito molto più ampio rispetto al perimetro circoscritto delle startup e delle PMI innovative, in quanto esiste una regolamentazione europea più ampia.

Rientrano in tale insieme, dunque, tutte quelle imprese che operano nella realizzazione di sistemi definiti nel Regolamento (EU) 2024/1689, noto come AI Act, entrato in vigore il 1 agosto 2024, e pertanto tutte quelle aziende che a vario titolo si occupano di: apprendimento automatico (fra cui deep learning e reinforcement learning), tecniche logico-conoscitive (es. sistemi esperti), approcci statistico-ottimizzativi. Allo stesso modo, rientrano nella definizione di Imprese Tech tutte quelle aziende che implementano tecnologie basate su registri distribuiti (DLT), secondo quanto definito nel Decreto-Legge 135/2018 (convertito in Legge 12/2019) e s.m.i.

CCNL STEM e Professioni Innovative

1.2.4 CENTRI DI RICERCA E INNOVAZIONE

Strutture con personalità giuridica autonoma, pubblica o privata, dedicata principalmente alla ricerca (di base, industriale o sviluppo sperimentale) e all'innovazione, con una chiara missione di sviluppo tecnologico, trasferimento di conoscenze e collaborazione con imprese o altri enti⁵.

1.2.5 CONSULENZA ORGANIZZATIVA E DI PROCESSO

Imprese di servizi professionali che forniscono attività specialistiche di analisi, progettazione, ottimizzazione e accompagnamento al cambiamento delle strutture organizzative, dei processi operativi, decisionali e gestionali di enti pubblici, privati o ibridi⁶.

1.2.6 IMPRESE DI INNOVAZIONE SOSTENIBILE

Aziende che integrano l'innovazione tecnologica con modelli di business sostenibili, orientati alla transizione ecologica e alla riduzione dell'impatto ambientale⁷.

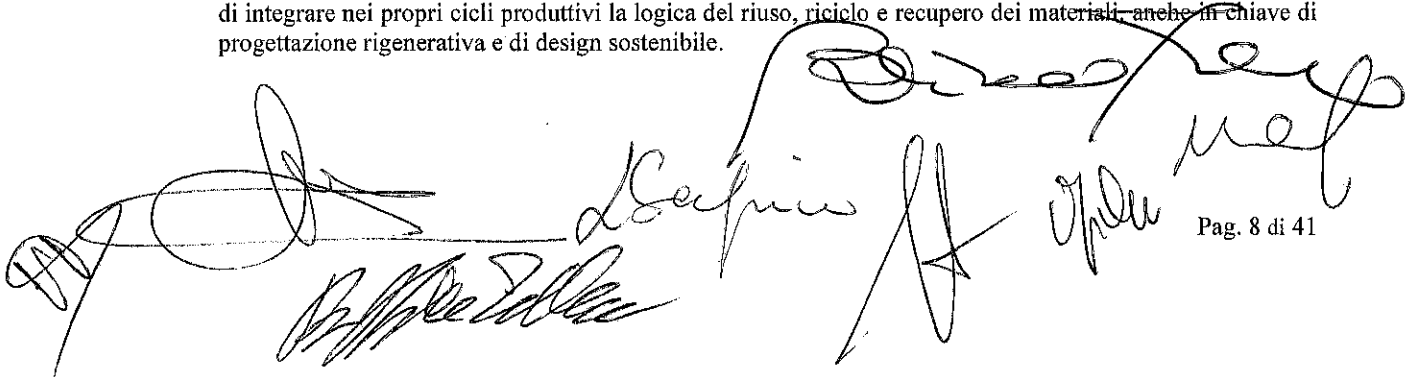
⁵ Possono ricomprendersi:

- Centri privati come "Centri di ricerca", secondo il recente Decreto MIMIT (31 dicembre 2021) relativo al Fondo R&S, legge n.3/2022: "impresa con personalità giuridica autonoma che svolge attività di ricerca di base, industriale o sviluppo sperimentale, non rientrante nella definizione di organismo di ricerca";
- Organismi di ricerca (pubblico o privato). Il Decreto MIMIT (2024) precisa: "un'entità (ad esempio, università o istituti di ricerca, agenzie incaricate del trasferimento di tecnologia, intermediari dell'innovazione, entità collaborative reali o virtuali orientate alla ricerca), indipendentemente dal suo status giuridico (costituito secondo il diritto privato o pubblico) o fonte di finanziamento, la cui finalità principale consiste nello svolgere in maniera indipendente attività di ricerca fondamentale, di ricerca industriale o di sviluppo sperimentale o nel garantire un'ampia diffusione dei risultati di tali attività mediante l'insegnamento, la pubblicazione o il trasferimento di conoscenze. Qualora tale entità svolga anche attività economiche, il finanziamento, i costi e i ricavi di tali attività economiche devono formare oggetto di contabilità separata";
- Centri di competenza ad alta specializzazione (public-private). Nel Decreto MISE-MEF 12 settembre 2017, n. 214 (bandi Competence Center): "polo di innovazione pubblico-privato costituito da almeno un organismo di ricerca e una o più imprese; i partner pubblici non possono superare il 50%"

⁶ Tali aziende operano secondo metodologie interdisciplinari, impiegando approcci propri delle scienze dell'organizzazione, dell'ingegneria gestionale, della project governance, della transizione digitale, e in alcuni casi anche dell'intelligenza artificiale applicata ai processi.

⁷ Sono imprese che integrano criteri ambientali e di sostenibilità nella propria missione produttiva, gestionale e organizzativa. Operano nel rispetto dei principi dell'economia circolare, promuovendo la riduzione dell'impatto ambientale, l'uso efficiente delle risorse naturali, la transizione energetica, e la valorizzazione di processi a basso contenuto di carbonio, secondo gli obiettivi definiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS).

Tali imprese si distinguono per l'adozione di tecnologie pulite, l'innovazione ecocompatibile, e la capacità di integrare nei propri cicli produttivi la logica del riuso, riciclo e recupero dei materiali, anche in chiave di progettazione rigenerativa e di design sostenibile.



CCNL STEM e Professioni Innovative

1.2.7 IMPRESE DIGITALI AD ALTA DENSITÀ COGNITIVA

Imprese specializzate in tecnologie digitali avanzate, ovvero realtà produttive e consulenziali che progettano, sviluppano o integrano soluzioni informatiche ad alto contenuto innovativo, nonché nello sviluppo e nell'utilizzo di metodologie analitiche avanzate, tra cui data science, intelligenza collettiva, Open Source Intelligence (OSINT) e analisi predittiva dei dati, operando nei campi dell'Information and Communication Technology (ICT) e delle tecnologie abilitanti della trasformazione digitale⁸.

1.2.8 IMPRESE DI DESIGN E INNOVAZIONE CREATIVA

Realtà imprenditoriali che operano grazie alla convergenza tra cultura progettuale, ricerca estetico-funzionale e sperimentazione tecnologica, promuovendo soluzioni innovative che generano valore simbolico, sociale e di mercato⁹.

1.2.9 PROFESSIONI INNOVATIVE

Inoltre, lato professionale, il CCNL si applica a tutte le professioni orientate alla all'innovazione tecnologica, digitale, scientifica, metodologica o organizzativa, anche non ancora normativamente o convenzionalmente codificata. Ai fini del presente contratto, le figure professionali STEM sono mutate altresì ed a mero titolo esemplificativo dalla classificazione ESCO in base alle abilità, competenze, qualifiche e ciò affinché possa garantirsi un dialogo continuo con imprese STEM estere, favorendo lo sviluppo innovativo anche transfrontaliero con la politica di adozione di una tassonomia riconosciuta a livello globale che possa essere costantemente aggiornata in base all'evoluzione. Le figure professionali sono quelle pubblicate sul sito ufficiale di ESCO - European Skills, Competences, Qualifications and Occupations <https://esco.ec.europa.eu/>

⁸ L'attività di queste imprese si colloca su un piano di frontiera tecnologica, contribuendo alla definizione di nuovi modelli operativi, algoritmici e decisionali in settori strategici per la transizione digitale del Paese e per l'evoluzione dei servizi pubblici e privati.

⁹ Queste imprese si occupano di:

- progettazione di prodotti, servizi, spazi, interfacce e identità visive secondo i principi del design centrato sull'uomo (human-centered design),
- integrazione tra creatività e tecnologie digitali, attraverso pratiche come il design computazionale, il design sistemico, la realtà aumentata, il motion design, il sound design, il design dei dati e il design dei servizi pubblici;
- sviluppo di soluzioni in grado di interpretare e anticipare bisogni, comportamenti e stili di vita in evoluzione, agendo come motore culturale e strategico dell'innovazione sostenibile.

Le imprese di design e innovazione creativa contribuiscono in modo trasversale all'evoluzione di settori manifatturieri, digitali, educativi, pubblici e culturali, generando impatto non solo funzionale ma anche esperienziale e trasformativo. Il contratto si propone di essere flessibile e adattabile alle esigenze specifiche di ciascuna di queste realtà, promuovendo uno sviluppo sostenibile delle imprese e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Si pone inoltre l'obiettivo di facilitare l'attrazione, la valorizzazione e la retention dei talenti, fattori chiave per il successo in ambienti altamente competitivi e dinamici.

1.3 RELAZIONI SINDACALI

1.3.1 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, ritengono che per la specificità delle professioni regolate dal Contratto occorra superare la rigidità dei sistemi di contrattazione approcciando un modello nel quale la contrattazione di secondo livello possa derogare al Contratto Collettivo Nazionale in ragione delle differenze legate alla specificità delle aziende alle quali si applicano le disposizioni e alle loro dimensioni occupazionali.

1.3.2 CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO O AZIENDALE

A far data dall'entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Nazionale può essere attivata la contrattazione di livello aziendale. A tale livello di contrattazione è affidata la regolamentazione degli istituti economici e normativi migliorativi rispetto alle condizioni generali stabilite a livello di contrattazione collettiva nazionale.

A tale livello di contrattazione si potranno, altresì, prevedere strumenti di partecipazione dei lavoratori quali distribuzione di utili e premi di produzione correlati all'impegno, al merito e ai risultati raggiunti dal singolo lavoratore; il miglioramento degli strumenti di welfare aziendale e dei benefit.

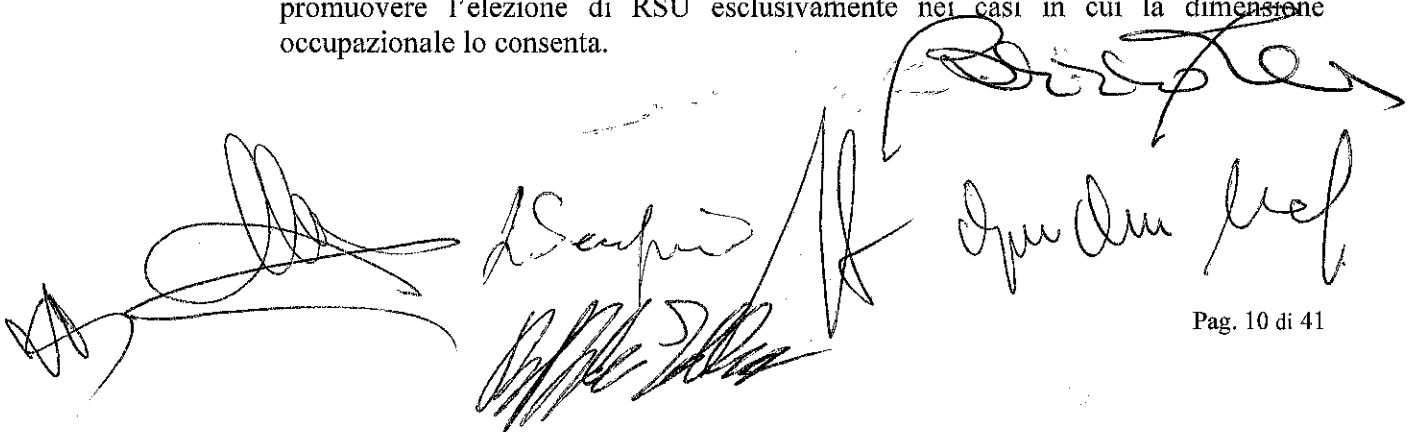
1.3.3 DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Annualmente le associazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL si incontreranno per esaminare le esigenze di allineamento all'evoluzione delle dinamiche del mercato di lavoro. A tali incontri potrà essere presente anche l'Osservatorio Nazionale Permanente STEM.

Le relazioni sindacali a livello aziendale mirano ad aumentare il livello di coinvolgimento dei lavoratori e pertanto devono garantire il diritto di informazione e consultazione dei lavoratori, attraverso i propri rappresentanti.

1.3.4 DIRITTI SINDACALI E PERMESSI PER MOTIVI SINDACALI E CARICHE ELETTIVE

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, secondo quanto sancito dall'art. 19 della legge 20/05/1970 n. 300 - Statuto dei lavoratori - possono costituire RSA e possono promuovere l'elezione di RSU esclusivamente nei casi in cui la dimensione occupazionale lo consenta.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the signatories of the contract. The signatures are written in a cursive style and are located at the bottom of the page, overlapping the text of the final paragraph.

CCNL STEM e Professioni Innovative

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt.23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL potranno altresì essere concessi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e venga garantito comunque lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi per l'individuazione delle modalità di fruizione dei permessi e del monte ore complessivo, tenendo conto delle esigenze tecnico produttive dell'azienda.

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza dovrà comunicare, in forma scritta e con data certa, l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali. Analogamente dovrà comunicare le relative variazioni.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL è riconosciuto, altresì, il diritto di affissione e il diritto di assemblea come previsto dalle vigenti disposizioni.

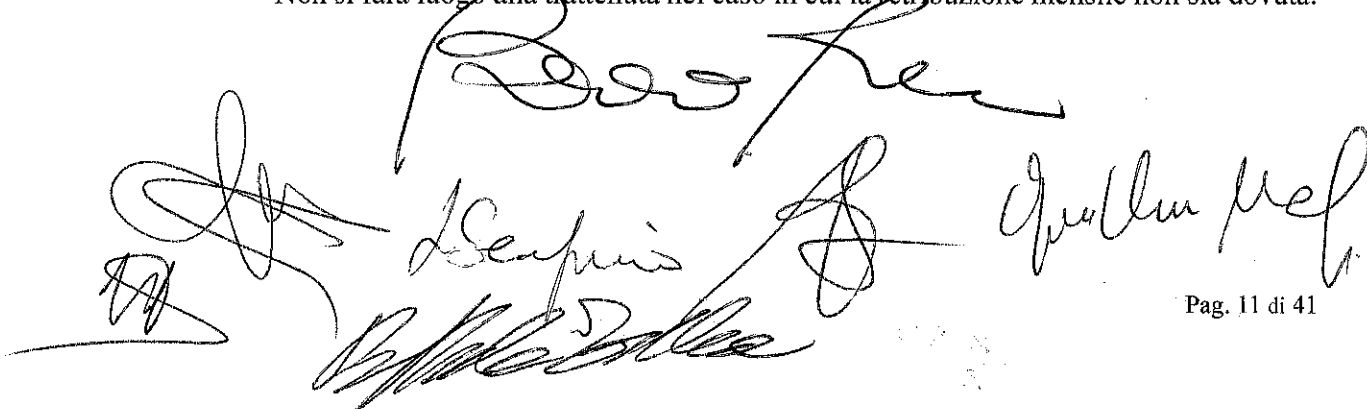
1.3.5 TRATTENUTE SINDACALI

Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente sottoscritta, l'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La delega rilasciata dal lavoratore dovrà contenere l'indicazione della Organizzazione sindacale cui l'azienda verserà l'importo della trattenuta mensile e del mese di decorrenza. Tale importo è stabilito nella misura dell'1% da calcolare sulla retribuzione mensile fissa; la percentuale stessa non potrà essere modificata nel corso dell'anno solare.

La delega ha validità permanente salvo revoca da parte del lavoratore che può intervenire in qualsiasi momento.

Non si farà luogo alla trattenuta nel caso in cui la retribuzione mensile non sia dovuta.



CCNL STEM e Professioni Innovative

L'importo delle trattenute sarà versato mensilmente dall'azienda, secondo le indicazioni che verranno fornite per ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma del presente articolo. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

1.4 PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLE IMPRESE (L. 76/2025 E S.M.I.)

A tal fine, è previsto che il datore di lavoro, su base volontaria e con contrattazione di secondo livello, possa prevedere l'inserimento nel consiglio di sorveglianza o nel consiglio di amministrazione - a seconda del modello di *governance* attuato dall'azienda -, la partecipazione in "Quota lavoratore", con funzioni consuntive e senza diritto di voto, di uno o più lavoratori che siano (anche alternativamente) *founders* dell'impresa, e/o si distinguano per meriti professionali quali il deposito di un brevetto, il deposito di un modello di utilità o di design, la pubblicazione su riviste scientifiche di alta fascia o settoriali di articoli scientifici che abbiano coerenza ed attinenza alla vision e mission aziendale.

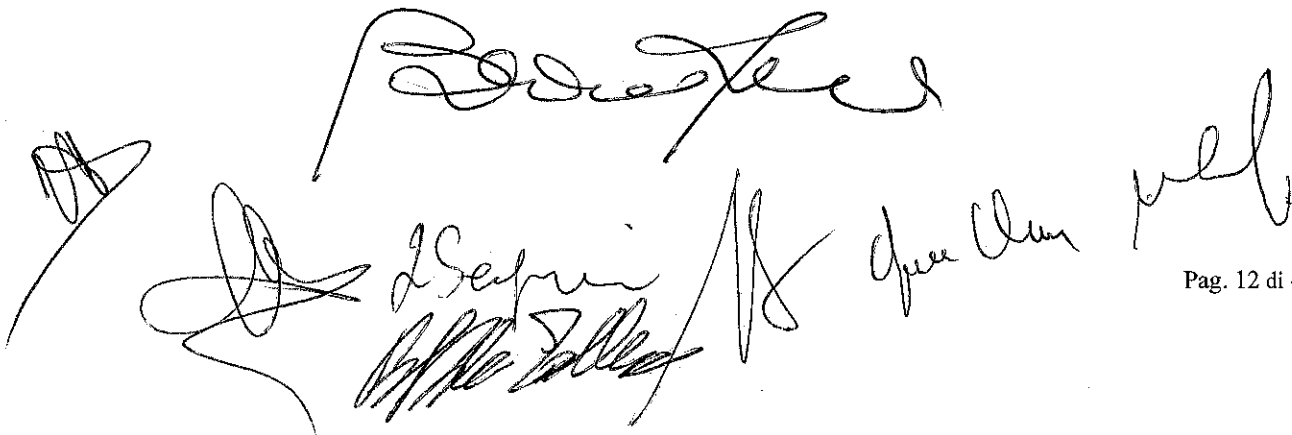
La contrattazione di secondo livello adottata dal datore di lavoro potrà altresì prevedere meccanismi di nomina più precisi come, altresì, prevedere altri livelli di partecipazione quali partecipazione gestionale, partecipazione economico-finanziaria, partecipazione organizzativa, partecipazione consultiva.

E' altresì demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di prevedere strumenti di partecipazione dei lavoratori mediante distribuzione di utili e premi di produzione nella misura che, in base alle esigenze aziendali, possa essere ritenuta congrua in relazione all'impegno, al merito e ai risultati raggiunti dal singolo lavoratore, e/o nella diversa misura che dovesse consentire al datore di lavoro, in base alla normativa applicabile di anno in anno, il beneficio di incentivi fiscali e contributivi.

L'Azienda riconosce il principio della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini quale valore fondamentale e si impegna a promuoverlo in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione all'inquadramento, dalla formazione alla progressione di carriera.

1.5 OSSERVATORIO NAZIONALE PERMANENTE STEM

È istituito un **Osservatorio Nazionale Permanente STEM** presieduto dal Comitato Scientifico della Federazione STEM, con il compito di raccogliere buone pratiche, promuovere sperimentazioni, elaborare indicatori di impatto, raccogliere ed elaborare dati su occupazione, fabbisogni, politiche del lavoro ed ogni altra attività di monitoraggio della domanda e offerta di competenza STEM indicate nel regolamento che sarà adottato dal medesimo Osservatorio Nazionale Permanente STEM.



2 STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

2.1 DEFINIZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E DEI LIVELLI CONTRATTUALI

Il CCNL STEM e Professioni Innovative si distingue per lo specifico ambito di applicazione identificato all'art. 1 che si riflette nell'identificazione delle relative figure professionali. In particolare, è STEM ogni attività professionale orientata all'innovazione tecnologica, digitale, scientifica, metodologica, di processo o organizzativa, anche non ancora normativamente o convenzionalmente codificata.

Come specificato sopra, le figure professionali STEM hanno come riferimento principale la classificazione ESCO che tuttavia rappresenta una indicazione non esaustiva tenuto conto dell'evoluzione continua delle competenze STEM. Figure professionali e livelli sono organizzati in una matrice.

Le figure professionali, con pari dignità di sviluppo, sono divise in 3 macro profili professionali:

Engager ==> una figura nella quale rientra "il responsabile commerciale" declinato in modo attuale: segue gli aspetti di Demand Management (analisi delle esigenze del cliente) e di Account Management (sviluppo economico del contratto una volta sottoscritto); guida le relazioni strategiche con il mercato.

Integrator ==> figura che *mette insieme le altre funzioni aziendali*, rappresentando un punto di raccordo tra il mercato ed i *professional*. Al proprio interno avrà diverse tipologie di ruoli, dalle "Operation" al Project manager, che conducono progetti/servizi interni o esterni.

Professional ==> sono Subject Matter Expert, esperti specifici di settore.

Ciascuna delle figure professionali può essere inquadrata in livelli o categorie che si distinguono in:

Director con spiccata autonomia decisionale, responsabilità strategica e potere organizzativo.

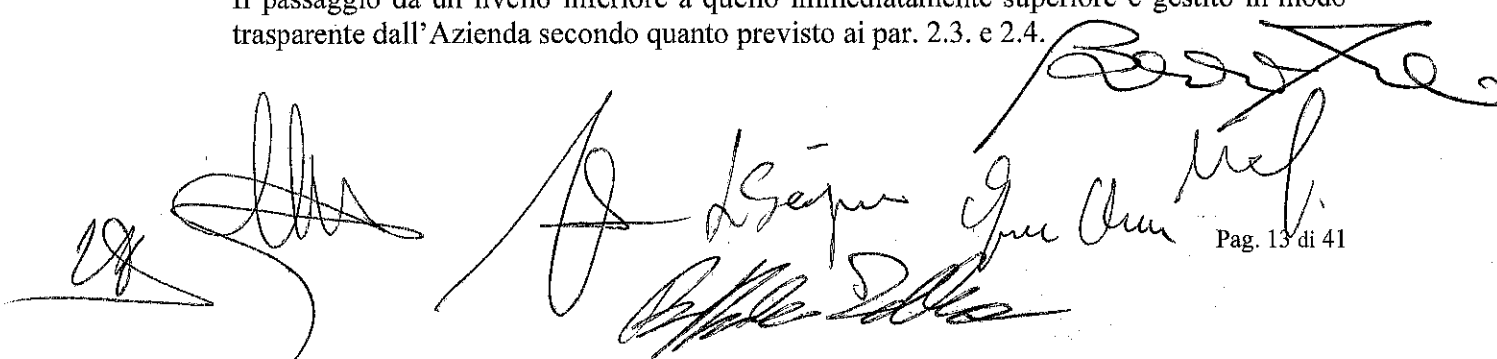
Master con ampia autonomia tecnica e gestionale, responsabilità di coordinamento e potere di rappresentanza funzionale;

Senior con piena titolarità sui processi affidati e autonomia di esecuzione all'interno delle linee di indirizzo;

Specialist con competenze tecniche o metodologiche di base, in via di consolidamento, e da un'integrazione progressiva nei processi core dell'organizzazione;

Generalist con competenze di supporto amministrativo e svolgimento di mansioni operative a supporto dell'azienda e dell'efficienza dei processi.

Il passaggio da un livello inferiore a quello immediatamente superiore è gestito in modo trasparente dall'Azienda secondo quanto previsto ai par. 2.3. e 2.4.



Pag. 13 di 41

CCNL STEM e Professioni Innovative

2.2 EQUIPARAZIONE FUNZIONALE-GIURIDICA AD ALTRI CONTRATTI

Ai fini dell'interpretazione giuridica, della comparazione con altri contratti collettivi nazionali di settore e dell'armonizzazione delle tutele previste dalla normativa vigente, il presente contratto collettivo stabilisce una equiparazione funzionale tra i livelli del sistema di classificazione del CCNL STEM e Professioni Innovative e le categorie tradizionalmente utilizzate nella contrattazione collettiva italiana: *Generalist*, *Specialist* e *Senior* sono equiparabili alla categoria Impiegati (laddove il Senior rappresenta il c.d. "funzionario"), mentre il Master alla categoria del Quadro. Il *Director*, ai fini della normativa applicabile, è equiparabile al dirigente, pertanto sottoposto alla normativa specifica con facoltà dell'azienda di adottare uno specifico contratto collettivo in vigore per i dirigenti.

2.3 CARRIERA E PARI OPPORTUNITÀ

Nella matrice precedentemente illustrata, tutte le figure sono concepite con **pari opportunità di carriera**, senza discriminazioni in base alla funzione, all'origine, al sesso o all'orientamento sessuale, al credo religioso, ad appartenenze politiche o sindacali e ad ogni altra caratteristica della persona.

I lavoratori possono crescere e avanzare di livello all'interno del proprio ambito professionale o in ambiti affini, seguendo percorsi di formazione e sviluppo che garantiscano una **mobilità trasversale** all'interno dell'organizzazione. Ogni livello di carriera corrisponde a una crescita in **responsabilità, competenza e autonomia**.

L'azienda si impegna a promuovere politiche di **inclusività** e di **sviluppo professionale continuo**, affinché tutte le risorse possano esprimere il massimo del proprio potenziale in un ambiente stimolante, che valorizzi l'eccellenza e la creatività.

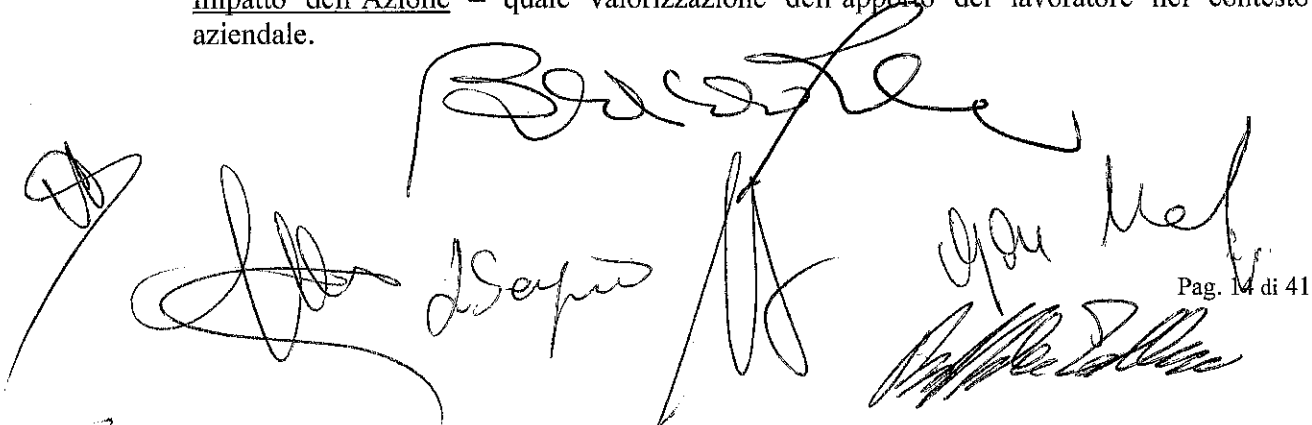
2.4 PROGRESSIONE PROFESSIONALE BASATA SU COMPETENZE E IMPATTO

Nel CCNL STEM e Professioni Innovative, la crescita professionale non è determinata solo dall'anzianità o dalla seniority, ma principalmente da **competenze, professionalità e impatto dell'azione** di ciascun profilo professionale. Ogni figura professionale ha la possibilità di progredire nei livelli di carriera sulla base di questi tre fattori fondamentali parametrata per ciascun ruolo:

Competenze – tali da intendersi non solo a livello di competenza specifica nel campo di riferimento, quali competenze tecniche e specialistiche, ma anche di gestione del tema, di leadership, gestione delle trattative e di relazioni strategiche.

Professionalità – che si manifesta con l'autonomia, la responsabilità del proprio lavoro, del team e del business.

Impatto dell'Azione – quale valorizzazione dell'apporto del lavoratore nel contesto aziendale.



Pag. 14 di 41

CCNL STEM e Professioni Innovative

Al fine di realizzare le migliori condizioni per un sereno e produttivo ambiente di lavoro e di una efficiente organizzazione aziendale, il datore di lavoro realizza incontri periodici con il lavoratore, con cadenza almeno semestrale, finalizzati a conoscere le valutazioni, le aspettative e le richieste del lavoratore in ordine a:

- la propria posizione lavorativa, anche in relazione ai rapporti con gli altri lavoratori e nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- le condizioni di lavoro, con particolare riferimento all'ambiente fisico di prestazione del lavoro e alle strumentazioni tecnologiche fornite dal datore di lavoro;
- le condizioni retributive;
- all'orario di lavoro, al lavoro agile e alle modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro.

Fermo il rispetto delle previsioni di cui all'art. 6.2 in materia di parità di trattamento, il datore di lavoro promuove, con cadenza annuale, un ciclo di incontri con ogni singolo lavoratore, in cui, anche sulla base delle risultanze degli incontri di cui al comma che precede, valutare congiuntamente le condizioni lavorative e eventualmente concordare miglioramenti delle condizioni retributive e progressioni di carriera.

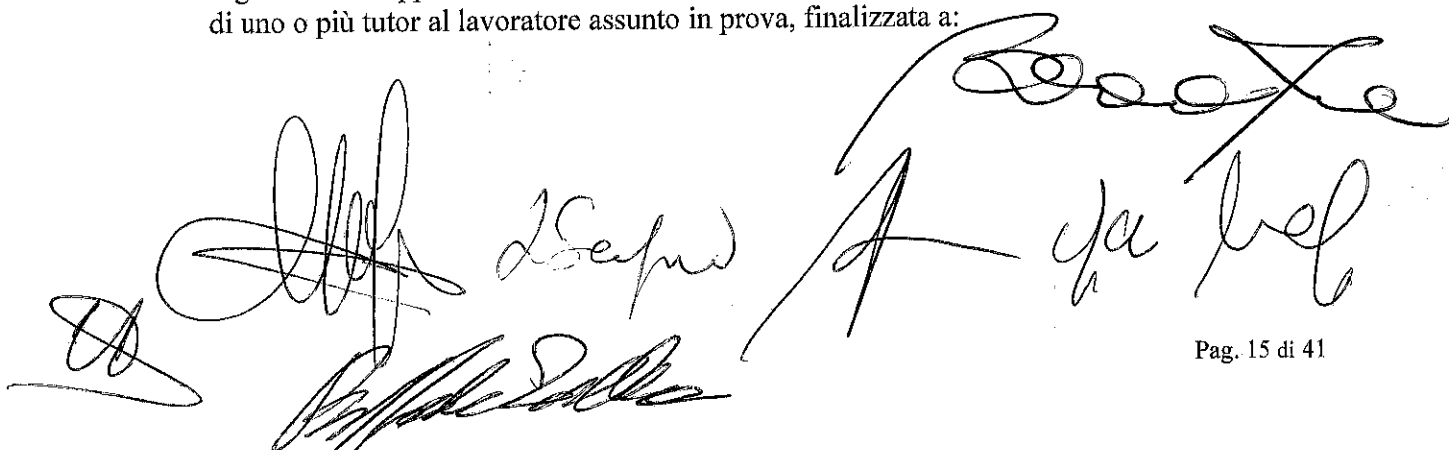
Stante quanto sopra, resta ferma la facoltà delle parti di negoziare e di concordare in ogni momento miglioramenti e integrazioni delle condizioni retributive e di progressione di carriera.

Per il corretto esercizio del diritto di informazione l'esito degli incontri annuali tra datore di lavoro e lavoratori sarà oggetto di adeguata informativa alle OO.SS. di livello aziendale se presenti, ovvero di livello nazionale.

2.5 MODALITÀ DI ASSUNZIONE E ON-BOARDING SEMPLIFICATO

L'inquadramento professionale in azienda sarà effettuato sulla base di quanto illustrato nei paragrafi precedenti e sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente tutte le informazioni richieste dalla legge, ivi incluso quanto previsto dal d.lgs. 104/2022, nonché l'applicazione del tempo pieno o del tempo parziale come *infra* disciplinato.

Le Parti potranno convenire, all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato, un periodo di prova, anche di durata inferiore al limite di legge (art. 7 D.Lgs. 104/2022) in base alle negoziazioni individuali durante il quale entrambe avranno diritto di recesso senza specificarne il motivo, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Nel corso del periodo di prova, il datore di lavoro organizza una apposita attività di inserimento in azienda, realizzata mediante affiancamento di uno o più tutor al lavoratore assunto in prova, finalizzata a:



CCNL STEM e Professioni Innovative

- Consentire al lavoratore di conoscere e valutare l'ambiente di lavoro nonché la natura e le modalità di esecuzione delle prestazioni lavorative cui sarà assegnato in caso di assunzione a seguito di superamento della prova;
- Consentire al datore di lavoro di conoscere e valutare le capacità e le attitudini del lavoratore in prova;
- Consentire un effettivo inserimento del lavoratore in prova nell'ambiente di lavoro e la esecuzione della prestazione lavorativa;
- In generale, consentire a entrambe le parti di valutare pienamente le condizioni per la assunzione o per il recesso a seguito della conclusione del periodo di prova.

Al termine del periodo di prova, in assenza di motivi ostativi, il lavoratore sarà confermato nel ruolo e nel livello contrattuale attribuito, con pieno godimento dei diritti e delle tutele previsti dal presente CCNL.

L'assunzione a tempo determinato è disciplinata dalla normativa vigente in materia.

2.6 DIMISSIONI

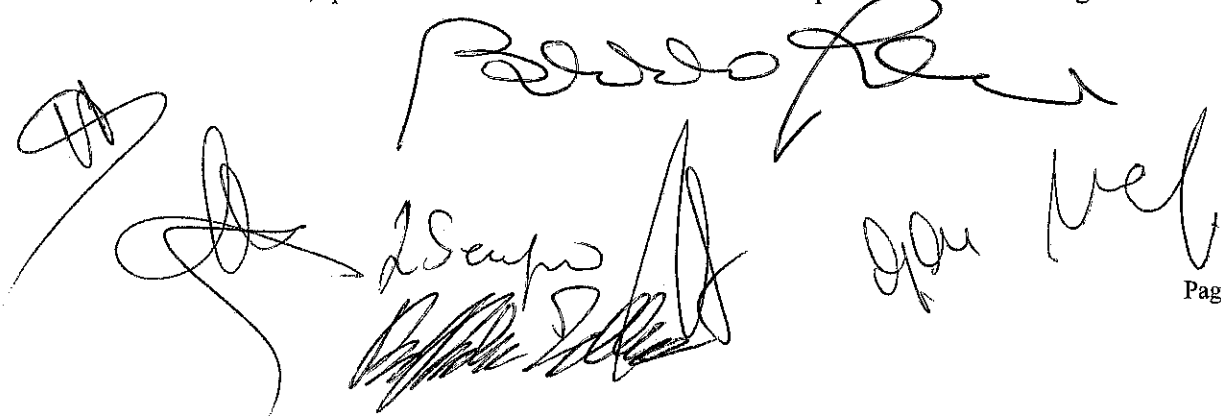
Il lavoratore ha il diritto di recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, garantendo il rispetto dei termini di preavviso calcolato nella metà dei termini di licenziamento di cui al paragrafo successivo. Le dimissioni devono essere comunicate seguendo la procedura telematica stabilita per legge. Le Parti riconoscono l'importanza di un processo di uscita che sia rispettoso e costruttivo, favorendo un dialogo aperto e collaborativo anche in fase di cessazione del rapporto lavorativo. A tal fine, si promuove la possibilità di effettuare colloqui di uscita ("exit interviews") finalizzati a raccogliere feedback utili al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione. Il lavoratore è tenuto a rispettare il periodo di preavviso previsto, salvo diversa disposizione concordata, al fine di permettere una transizione ordinata delle attività e la continuità operativa dell'impresa.

Il mancato rispetto del preavviso può comportare trattenute economiche, conformemente alla normativa vigente.

La fruizione di malattie, permessi e congedi durante il periodo di preavviso ne determina uno "spostamento in avanti" in giorni equivalente a malattie, permessi e congedi fruiti, a meno di accordi diretti fra il lavoratore e l'impresa.

2.7 LICENZIAMENTO

Eccetto che nel caso in cui ricorra una giusta causa o in ipotesi di recesso per mancato superamento della prova, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa del datore di lavoro, quest'ultima deve osservare i termini di preavviso come da seguente Tabella n. 1:



CCNL STEM e Professioni Innovative

Tabella n. 1

Anzianità di Servizio	Preavviso	In caso di licenziamento per raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia, i termini di preavviso sono ridotti alla metà
Fino a 2 anni	60 giorni	
Da 2 anni compiuti di servizio e fino a 5 anni	90 giorni	
Da 5 anni compiuti di servizio e fino a 15 anni di servizio	120 giorni	
Oltre i 15 anni di servizio	180 giorni	

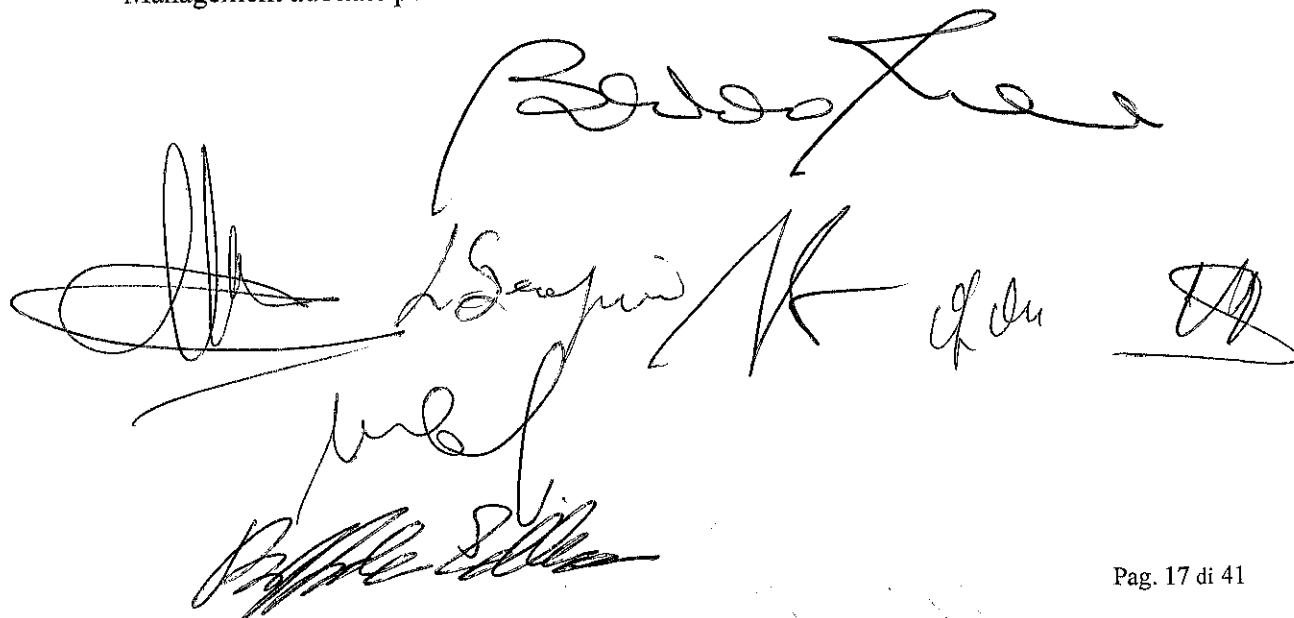
2.8 NDA

Il contratto individuale di lavoro potrà prevedere accordi di non divulgazione (NDA) e politiche interne volte a salvaguardare il patrimonio intellettuale e commerciale, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, a tutela delle conoscenze, dei segreti aziendali e delle informazioni riservate apprese dal lavoratore.

2.9 AGE MANAGEMENT

Si intende valorizzare il prezioso apporto e lo scambio continuo tra i lavoratori di diverse seniority ed anzianità di servizio, in particolare tramite l'affiancamento dei profili più senior a quelli più junior tramite non solo l'**affiancamento del referente le attività di tutoraggio** previste in sede di prova, ma con **periodici programmi di affiancamento** finalizzati al costante trasferimento di competenze operative o specifiche sessioni di **formazione peer-to-peer**, che incentiva lo scambio intergenerazionale di conoscenze mediante sessioni formative tra pari. L'Age Management è inoltre garantito attraverso la flessibilità lavorativa meglio dettagliata tramite ricorso a strumenti quali smart working o telelavoro, part time modulabile e orari flessibili. Al fine di consolidare il *know how* acquisito e non disperdere le conoscenze le aziende promuoveranno altresì la partecipazione a corsi formazione collettivi e/o individuali.

Le aziende potranno prevedere programmi di verifica periodica sulle attività di Age Management adottate per verificarne l'efficacia o la necessità di misure correttive.



3 ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

3.1 LAVORO PER OBIETTIVI E AUTONOMIA OPERATIVA

Ferma la disciplina di seguito sintetizzata, il presente CCNL si prefigge di costruire un nuovo modello di lavoro che non sia basato esclusivamente sull'orario ma che sia focalizzato su obiettivi che saranno definiti secondo la logica SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Rilevanti e Temporizzati), garantendo chiarezza, monitorabilità e concretezza nei risultati attesi. **Ogni lavoratore avrà indicatori di performance chiari e concordati con l'organizzazione, in modo da favorire autonomia operativa, responsabilizzazione e merito.** Il modello di lavoro per obiettivi incentiva l'innovazione e la produttività, permettendo una gestione flessibile del lavoro basata sui risultati anziché esclusivamente sulla mera presenza. La valutazione dei risultati sarà basata su criteri oggettivi e trasparenti, riducendo i margini di discrezionalità e favorendo una crescita professionale continua.

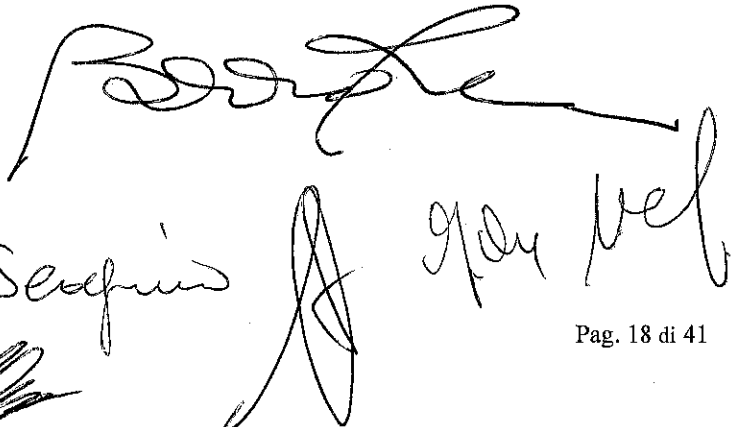
3.2 SMART WORKING, WORKLIFE BALANCE E CO-WORKING

Il ricorso allo smart working, inteso come fattore abilitante sia dello sviluppo dell'innovazione, sia del miglioramento delle condizioni di vita personale e, dunque, del miglioramento della produttività individuale e collettiva, avviene su **base volontaria del lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali**, nel rispetto del principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza". La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa; per le giornate di lavoro in modalità smart working, la prestazione avviene entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Salva l'ipotesi in cui il lavoro agile sia incompatibile con le mansioni del lavoratore¹⁰ e si riveli in contrasto con esigenze organizzative, tecniche e produttive dell'azienda, **le imprese consentiranno l'accesso al lavoro remoto per almeno il 40% delle presenze mensili.** Contratti individuali e contrattazione collettiva aziendale di secondo livello potranno prevedere che questo accesso sia garantito per percentuali maggiori delle presenze mensili (cfr. successivo par. 3.4).

Il datore di lavoro fornirà al personale, sia in smart working sia presso la sede di lavoro, la strumentazione hardware e software necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa e provvederà a propria cura e spese alla manutenzione e/o eventuale aggiornamento dei suddetti strumenti, fornendo le necessarie prescrizioni in termini di sicurezza logica e fisica.

¹⁰ Mansioni non remotizzabili



CCNL STEM e Professioni Innovative

Lo smartworking può essere svolto anche all'interno di HUB aziendali o spazi di co-working autorizzati, nel rispetto delle condizioni di sicurezza, riservatezza e produttività previste dalla normativa vigente oltre che dagli accordi di secondo livello ed individuali.

3.3 DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Al lavoratore è riconosciuto il diritto alla disconnessione dalla strumentazione tecnologica utilizzata durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tale diritto è finalizzato a garantire il rispetto dei tempi di riposo, la tutela della salute psico-fisica del lavoratore e il bilanciamento tra vita privata e attività professionale, e il suo esercizio non può comportare effetti pregiudizievoli né sul rapporto di lavoro né sul trattamento economico e normativo del lavoratore.

Il diritto alla disconnessione si applica sia al lavoro prestato in forma ordinaria, sia al lavoro agile di cui agli artt. 18 e segg. della L. 81/2017.

Il datore di lavoro adotta misure organizzative e di informazione interna atte ad assicurare il diritto alla disconnessione.

Fermo quanto sopra, al lavoratore che, dietro richiesta dell'azienda, rimanga connesso e, in conseguenza di tale connessione, debba svolgere prestazioni lavorative durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa, spetta una retribuzione integrativa per il tempo di durata nella connessione medesima e delle prestazioni lavorative conseguenti, computata su base oraria secondo la misura prevista dall'art. 3.4.4 che segue in materia di lavoro straordinario, maggiorata del 10%.

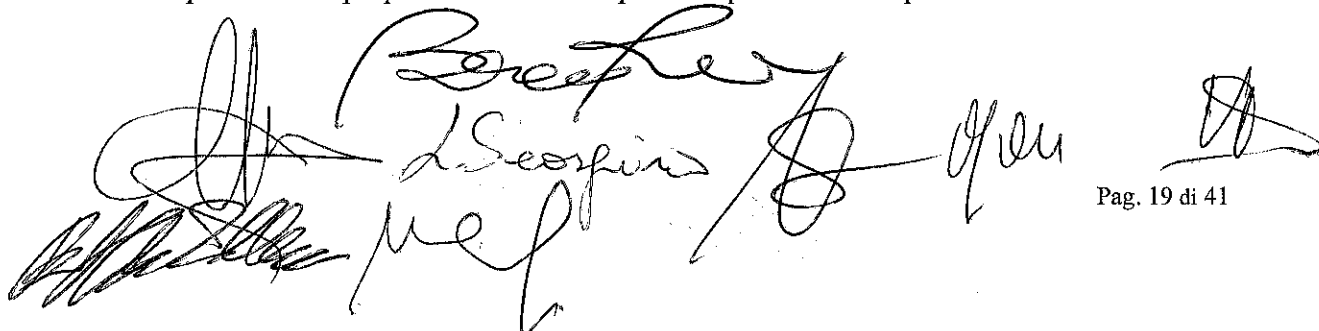
3.4 ORARIO DI LAVORO

3.4.1 ORARIO "NORMALE" DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato in **36 ore settimanali**, distribuito secondo l'articolazione definita dal datore di lavoro anche attraverso la contrattazione aziendale di II livello, secondo una logica di **flessibilità oraria**, che veda collocarsi l'impegno professionale quotidiano in un arco temporale comunque compreso tra le ore 7:00 e le ore 20:00, indipendentemente dal luogo in cui si eroga la prestazione lavorativa, anche prevedendo turnazioni tra i lavoratori.

3.4.2 ORARIO "PART-TIME"

Le parti possono concordare un orario settimanale inferiore a quello normale concordando in forma scritta un tempo ridotto ("part-time") per cui la paga base sarà parametrata proporzionalmente rispetto a quella dovuta per il medesimo livello a



CCNL STEM e Professioni Innovative

tempo normale. Le parti potranno altresì concordare per iscritto per un **part-time orizzontale** (riduzione dell'orario giornaliero, distribuito su tutti i giorni lavorativi adottati in azienda), **verticale** (attività svolta solo in alcuni giorni della settimana, settimane del mese o mesi dell'anno) o **misto** (combinazione delle due modalità precedenti) con possibilità di prevedere nella medesima clausola scritta anche una **clausola elastica**, che consenta al datore di lavoro di variare l'orario nel limite massimo del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Fatte salve le esigenze aziendali, le imprese aderenti al presente CCNL si impegnano a valutare le domande di accesso al tempo parziale tenendo conto di un corretto bilanciamento esigenze personali e familiari, da un lato, e delle esigenze tecnico-organizzative, dall'altro, garantendo parità di trattamento ai lavoratori a tempo parziale e riconoscendo come tale istituto possa essere essenziale per garantire nel corso della vita lavorativa dei lavoratori una adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

3.4.3 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

L'articolazione dell'orario settimanale potrà avvenire, secondo quanto previsto dalla contrattazione aziendale o, in difetto, dalla regolamentazione adottata dal datore di lavoro, su **4, 5 o 6 giorni lavorativi a settimana**, fermo il rispetto dei limiti di legge in materia di orario di lavoro e riposi. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi.

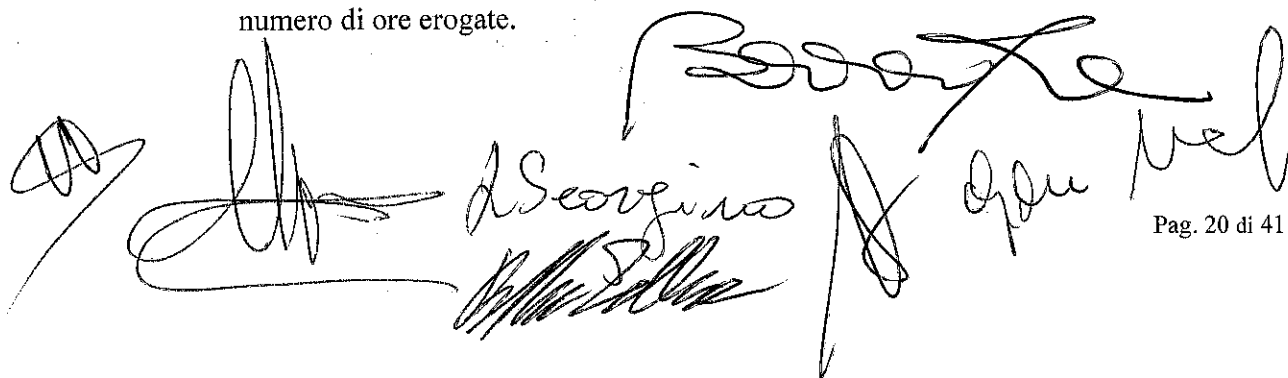
3.4.4 LAVORO STRAORDINARIO

Fatte salve le norme di legge, è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario in presenza di esigenze organizzative straordinarie.

Il limite massimo delle ore straordinarie annuali è definito secondo la normativa nazionale vigente, e non potrà comunque superare le 250 ore annuali (a meno di ulteriore revisione/abbattimento a seguito di emanazioni legislative di ordine superiore). Di norma e salve esigenze di comprovata urgenza, il lavoro straordinario deve essere richiesto con un preavviso di almeno 24 ore.

Il lavoro straordinario compiuto in un giorno feriale deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 25%; il compenso per lavoro straordinario in giorno festivo o in fascia notturna (vale a dire, dalle ore 22:00 alle ore 6:00 del giorno successivo a quello di riferimento) deve essere retribuito con una paga oraria aumentata del 40%.

Il lavoratore avrà sempre facoltà di scegliere di convertire le ore di straordinario del giorno feriale in ore di permesso, mentre le ore straordinarie festive o notturne necessitano la corretta retribuzione, oltre che il "recupero compensativo" pari al numero di ore erogate.



Pag. 20 di 41

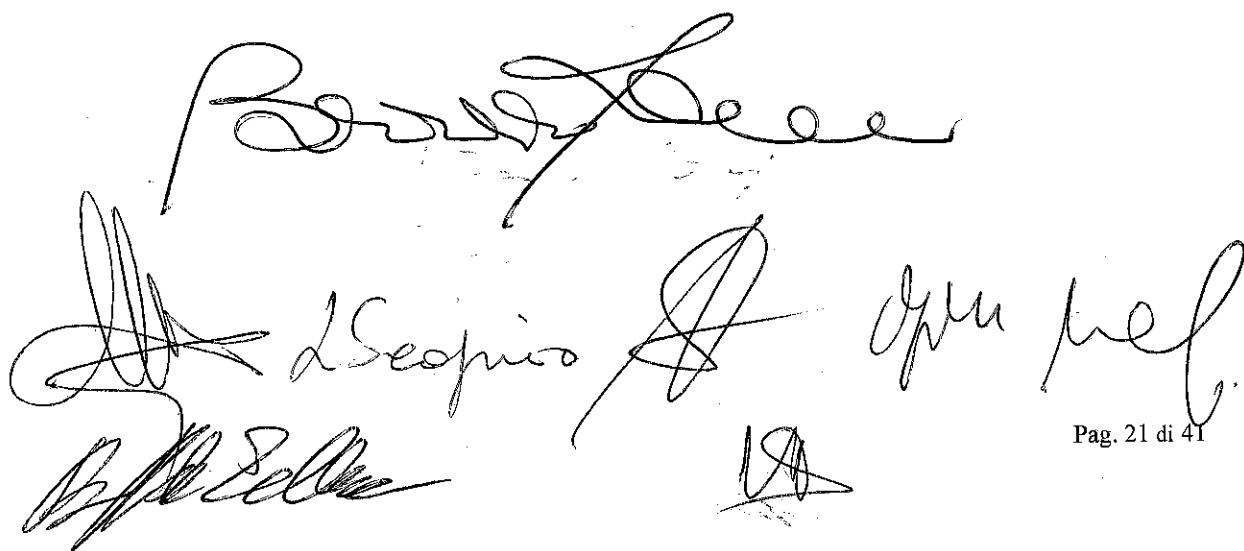
3.4.5 REPERIBILITÀ E INTERVENTI

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per sopperire a esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità e/o sicurezza degli impianti.

Il servizio di reperibilità è previsto e organizzato esclusivamente per attività di natura tecnico/operativa in ambiti organizzativi aventi ad oggetto il presidio di impianti e/o tecnologie operanti con continuità e che possono necessitare di un pronto intervento fuori dall'orario normale di lavoro, al fine di assicurarne il ripristino e garantire la continuità del servizio.

La contrattazione collettiva aziendale, previa valutazione dell'opportunità dell'azienda di prevedere la reperibilità dei propri lavoratori, potrà disciplinare la reperibilità stabilendone la remunerazione della relativa indennità.

La contrattazione collettiva aziendale potrà altresì prevedere la remunerazione aggiuntiva per turni notturni e per lavoro straordinario notturno.



Handwritten signatures of various individuals, including a large signature at the top and several smaller ones below.

4 PERMESSI E CONGEDI

4.1 PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (P.A.R.)

Per i lavoratori a tempo pieno e indeterminato, l'ammontare annuo dei P.A.R. per un'assenza dal lavoro autorizzata e giustificata è pari a **104 ore** da usufruirsi per ore intere o porzioni di mezz'ora. Questi permessi sono retribuiti con normale paga (fissa oraria al netto dei premi variabili), e finalizzati a ridurre l'orario di lavoro effettivo.

Per i lavoratori in regime di part time il numero di P.A.R. spettanti è proporzionale al regime di part-time scelto (es. part-time 50%: 52 ore di P.A.R.).

I Permessi Annui Retribuiti (P.A.R.) devono essere utilizzati entro il 6° mese dell'anno successivo all'anno solare di competenza. I permessi residui non usufruiti a tale data saranno liquidati come ore di lavoro ordinarie.

4.2 PERMESSI STUDIO E PER ESAMI

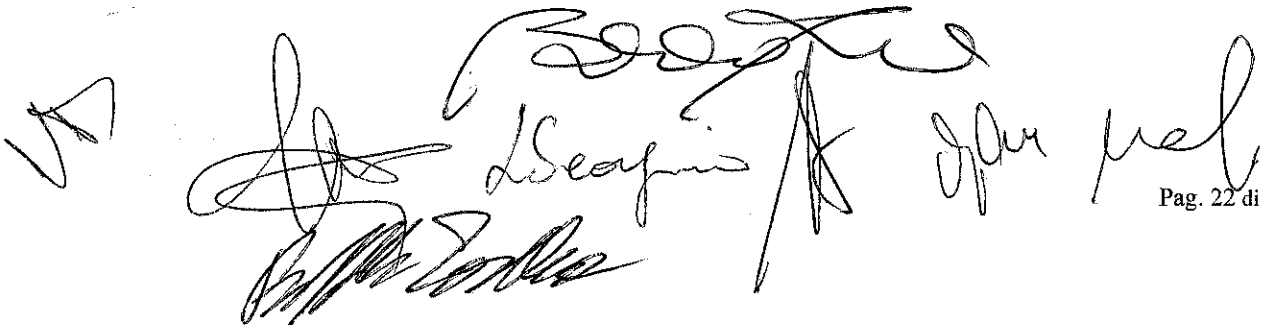
I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, e purché ciò sia in linea con l'attività svolta nell'azienda, intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti entro i limiti del monte ore previsto, pari a 150 ore annue. Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e, se richiesto dell'azienda, dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di studio.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, possono usufruire, previa richiesta da presentare all'azienda, di permessi retribuiti per il giorno in cui si sostiene l'esame. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma sul diritto allo studio.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico. Il lavoratore interessato dovrà fornire all'azienda le opportune certificazioni per attestare che l'esame è stato effettivamente sostenuto.

4.3 ALTRI PERMESSI

Si rinvia alla normativa applicabile, recependola in toto, in tema di permessi elettorali, permessi per donatori di sangue, permessi per cure termali, permessi connessi alla disabilità (L. 104/1992), permessi per eventi o cause particolari (L. 53/2000), permessi per cause particolari o gravi motivi familiari (L. 53/2000), congedi matrimoniali (L. 76/2016), congedi per formazione o volontariato (L. 53/2020, D.lgs. 117/2017), congedi in favore delle vittime di violenza di genere di cui al D.Lgs. n. 80/2015, e si prevede, inoltre la fruizione di permessi



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Deaglio' and other illegible signatures.

CCNL STEM e Professioni Innovative

retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del Servizio sanitario nazionale.

4.4 PERMESSI PER VISITE MEDICHE E TERAPIE RIABILITATIVE

In caso di visita medica o terapia riabilitativa, sono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 20 ore annue pro-capite, qualora la visita/terapia non possa essere effettuata al di fuori dall'orario di lavoro. I suddetti permessi potranno essere goduti a partire da una quota minima di un'ora per ciascun evento e sarà necessario produrre adeguata certificazione, rilasciata dalla struttura sanitaria presso la quale la visita e/o la terapia è stata effettuata, indicante il giorno e l'orario della visita stessa.

4.5 CONGEDO MATERNITÀ / PATERNITÀ

Il presente CCNL recepisce in toto la normativa in vigore in materia di congedo, flessibilità e astensione obbligatoria di cui al TU sulla maternità D. Lgs 151/2001 e ss.mm.ii., nonché la disciplina prevista in favore di genitori e familiari di soggetti affetti da grave disabilità l'art. 33 della L. n. 104/1992 e ss.mm.ii.

Come trattamento migliorativo sul tema si prevede quanto segue.

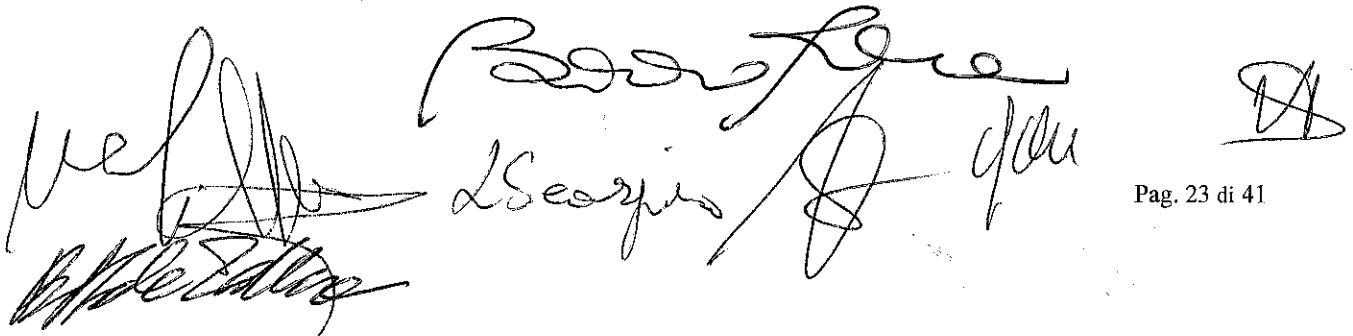
4.5.1 ASTENSIONE FACOLTATIVA (C.D. CONGEDI PARENTALI)

Alle lavoratrici e ai lavoratori si applicano le previsioni di cui al capo V del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 e ss.mm.ii., con le specificazioni migliorative disciplinate dal presente articolo.

L'indennità prevista dall'art. 32 primo comma del medesimo Testo Unico in favore del lavoratore che fruisce del congedo parentale di cui all'articolo 32 è determinata, per la durata massima complessiva di tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino e in alternativa tra i genitori, in misura pari al 100 per cento della retribuzione.

Ai sensi dell'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017, il datore di lavoro che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile è tenuto in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.).

In caso di esercizio da parte della lavoratrice e del lavoratore della facoltà di fruizione del congedo parentale con modalità oraria ai sensi dell'art. 32 comma 1 ter del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 e ss.mm.ii, la medesima priorità di cui all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 è assicurata dal



CCNL STEM e Professioni Innovative

datore di lavoro in relazione alla esecuzione della prestazione di lavoro per le ore non coperte da congedo parentale.

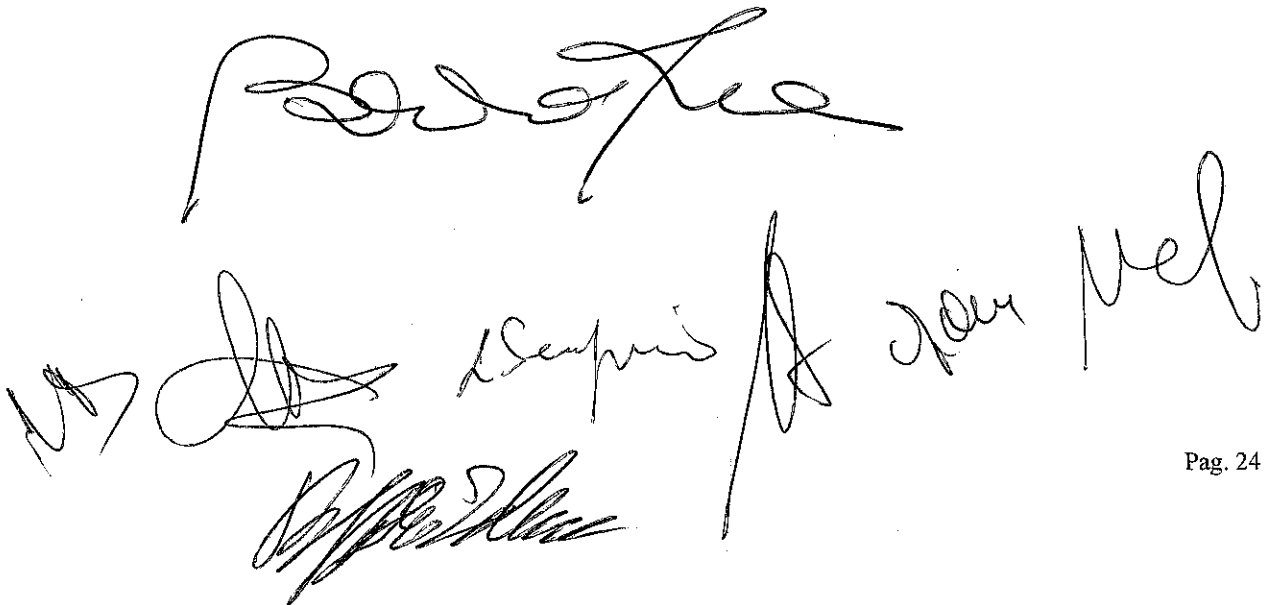
4.6 ASPETTATIVA

I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro e sulla base di motivazioni familiari, di formazione lavorativa e personale, di volontariato, un periodo di aspettativa non retribuita della durata minima di 1 mese e massima di 12 non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa all'azienda specificandone le motivazioni. Resta ferma la facoltà del datore di lavoro di valutare la richiesta e di concedere o meno il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico organizzative dell'azienda (e comunque nel limite dell'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte).

Il periodo di aspettativa potrà eventualmente essere prorogato sulla base di elementi oggettivi che possano portare beneficio alla stessa azienda.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, some appearing to be initials like 'AS' and 'D'. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

5 FESTIVITA' E FERIE

5.1 FESTIVITÀ

Sono considerate giornate festive le giornate definite tali da legge della Repubblica italiana. Le festività che coincidono con la domenica vengono retribuite.

5.2 FESTIVITÀ SOPPRESSE

In sostituzione delle quattro ex festività nazionali abolite e soppresse con la Legge n. 54/1977 e riconosciute tale con Legge della Repubblica italiana, i lavoratori usufruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti, conglobati nel monte ore annuo di permessi retribuiti.

La celebrazione della Festa dell'unità nazionale, che precedentemente era stabilita nella giornata del 4 novembre, ha luogo nella prima domenica di novembre. Per questa festività il lavoratore usufruirà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

5.3 FERIE

Al lavoratore competono **24 (ventiquattro) giorni di ferie**. Ogni giornata di ferie è computata nella misura di 8 ore.

Le ferie maturano anche nel caso di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio (solo durante il periodo di assenza obbligatoria). Le ferie non maturano durante i mesi di assenza per maternità facoltativa.

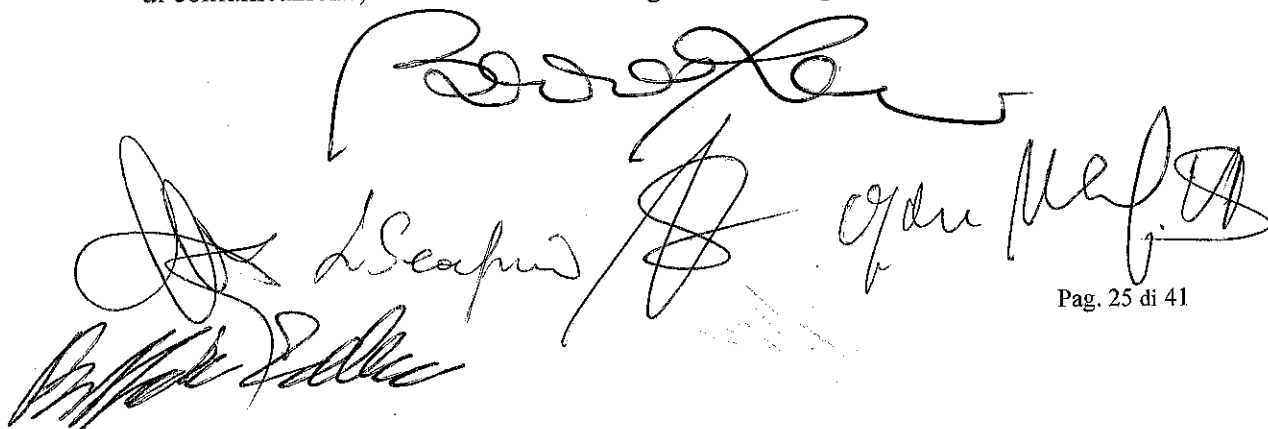
Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni, ai fini della maturazione delle ferie vengono considerate come intere.

5.3.1 CASI PARTICOLARI

La **malattia insorta durante il periodo di ferie** consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporti il **ricovero ospedaliero** e per la durata dello stesso
- b) malattia la cui prognosi sia **superiore a sette giorni** di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario.



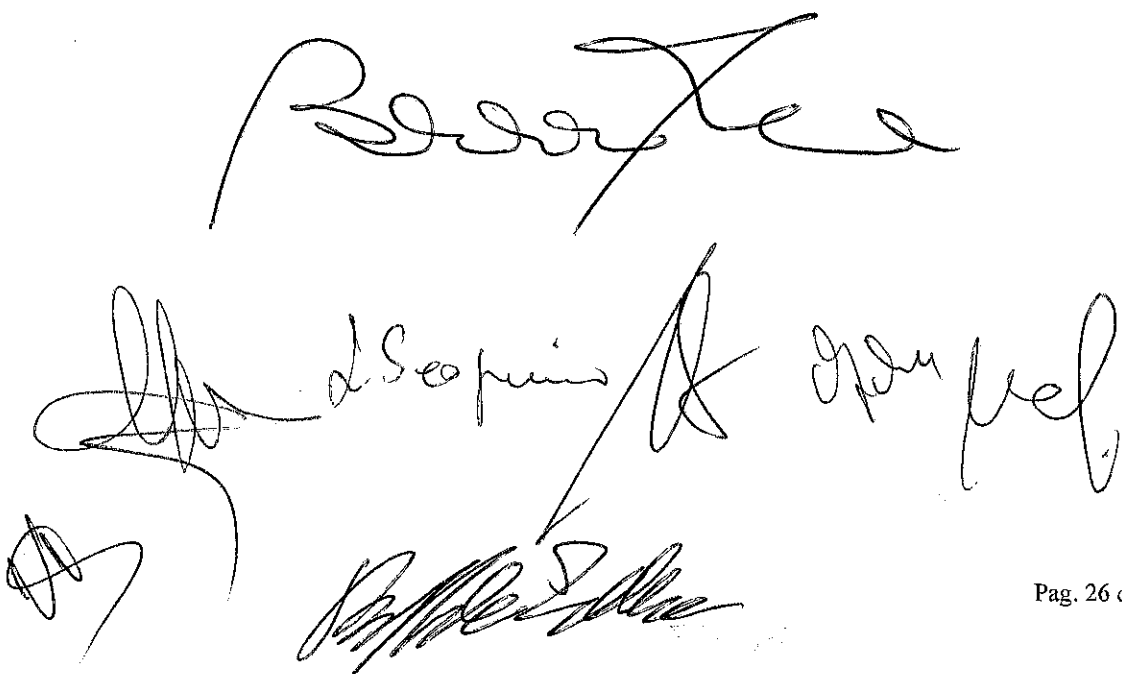
The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. A faint, circular stamp is visible in the lower right quadrant, partially obscured by the signatures.

5.3.2 FERIE COLLETTIVE

Qualora per necessità produttive l'azienda abbia la necessità di determinare periodi di chiusura collettiva, potrà concordarli con le rappresentanze sindacali se presenti, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda stessa, ed in misura non superiore a 10 giorni annui. L'azienda dovrà comunicarli ai lavoratori entro la fine di ogni anno solare per l'anno successivo.

5.3.3 FRUIZIONE DELLE FERIE

Ciascun lavoratore dovrà consumare le ferie entro 24 mesi dal periodo di maturazione. Qualora le ferie maturate non siano consumate nell'intervallo indicato, saranno liquidate come giornate di lavoro ordinario al termine del rapporto di lavoro.



The image contains several handwritten signatures and scribbles. The most prominent is a large, stylized signature that appears to be 'Rovato'. Below it, there are several other signatures, some of which are less legible but appear to include the name 'D. Scapini'. There are also some small, circular scribbles on the left side of the page.

6 RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE

La retribuzione complessiva del personale inquadrato nel presente CCNL si compone di una quota fissa, definita in base al livello professionale di appartenenza, e di una quota variabile, calcolata in funzione dei risultati effettivamente conseguiti. Tale impostazione intende riconoscere l'impegno individuale e collettivo, incentivando l'innovazione, l'efficienza e il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

La componente variabile è determinata annualmente sulla base di indicatori di performance concordati in sede di pianificazione: possono riguardare risultati economico-finanziari, tassi di innovazione di processo o di prodotto, indicatori di qualità dei servizi e, più in generale, obiettivi misurabili che riflettano il contributo reale apportato dal lavoratore o dal team. I criteri di misurazione e i pesi percentuali attribuiti ad ogni indicatore potranno essere definiti nel Piano di Performance aziendale.

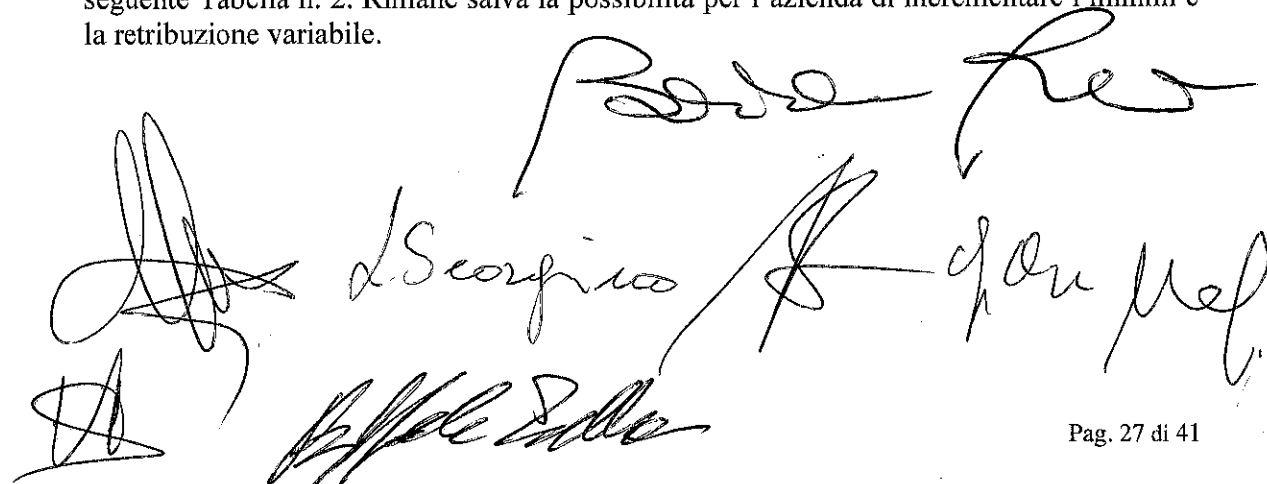
Al termine di ciascun esercizio, l'azienda provvede a una valutazione trasparente e documentata dei risultati intermedi e finali: l'esito di tale valutazione costituisce la base per il calcolo della quota variabile spettante al lavoratore, che potrà arrivare fino al 40% della retribuzione annua lorda di riferimento, salvo diversi accordi resi su base individuale o su contrattazione aziendale di II livello. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi minimi concordati, la quota variabile potrà ridursi proporzionalmente fino ad annullarsi, fermo restando il rispetto delle soglie di garanzia economica previste dalla contrattazione collettiva. Con questo meccanismo, il CCNL STEM e Professioni Innovative intende premiare la capacità di generare valore aggiunto, sostenere la cultura della responsabilità e favorire un modello di crescita condiviso, in cui alla trasparenza e all'equità retributiva si accompagna una chiara logica meritocratica.

La Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) sarà suddivisa in 14 mensilità, ciascuna delle quali corrisposta entro il giorno 27 di ogni mese solare, ad eccezione della 13esima (15 dicembre) e della 14esima (15 luglio).

La contrattazione aziendale di II livello o accordi individuali stabiliranno le tempistiche di erogazione della componente variabile, come anche quelle del rilevamento dell'andamento degli obiettivi.

6.1 RETRIBUZIONE FISSA E VARIABILE

La Retribuzione Lorda Annuale (R.A.L.) compatibilmente con le specifiche discipline aziendali è corrisposta mensilmente ed è fissata nell'importo dei minimi tabellari di cui alla seguente Tabella n. 2. Rimane salva la possibilità per l'azienda di incrementare i minimi e la retribuzione variabile.



CCNL STEM e Professioni Innovative

Tabella n. 2

Livello Aziendale	Retribuzione Lorda Annuale Minima	Retribuzione Variabile
Master	€ 60.000	€ 10.000
Senior	€ 53.000	€ 5.000
Specialist	€ 42.000	€ 3.000
Generalist	€ 34.500	€ 2.000

La retribuzione variabile è una componente della retribuzione complessiva del lavoratore, legata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, di team o aziendali, definiti in un **piano di performance annuale**. A differenza della retribuzione fissa, non è garantita, ma viene erogata in funzione dei risultati ottenuti, secondo criteri e parametri prestabiliti.

In tal senso, la retribuzione variabile è calcolata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo la seguente formula:

$$\text{Retribuzione Variabile} = \sum_{i=1}^n (\text{Importo Target} \times \text{Peso}_i \times \text{Raggiungimento}_i)$$

dove:

- *Importo Target* è il valore massimo potenzialmente erogabile;
- *Peso_{1...n}* rappresenta la percentuale attribuita a ciascun obiettivo (la somma dei pesi è pari al 100%);
- *Raggiungimento_{1...n}* è il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo (espresso in percentuale).

La retribuzione variabile sarà riconosciuta solo al superamento di una soglia minima complessiva del 70% e non potrà eccedere il 120% dell'importo target.

È introdotto un sistema di adeguamento contrattuale alla scadenza del CCNL. È intenzione delle rappresentanze sindacali richiedere un aumento al termine del periodo di vigenza contrattuale pari alla somma algebrica delle variazioni annuali ISTAT nei cinque anni di riferimento.

Resta salva la facoltà delle parti di pattuire, a livello di contrattazione collettiva di secondo livello o di contratto individuale, una ulteriore formulazione della retribuzione incentivante, integrativa di quella sopra disciplinata.

CCNL STEM e Professioni Innovative

La ulteriore retribuzione incentivante potrà essere costituita o da erogazioni in numerario o dalla attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale della società datrice di lavoro e/o di società ad essa direttamente collegate.

6.2 PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE PER UNO STESSO LAVORO O PER UN LAVORO DI PARI VALORE

Le Parti prendono atto che i principi e le disposizioni contenuti nella “Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione” del 23 maggio 2023 diverranno immediatamente vincolanti a livello nazionale a seguito della emanazione entro il 7 giugno 2026 nella normativa di recepimento prevista dall'art. 34 della medesima Direttiva UE 2023/970.

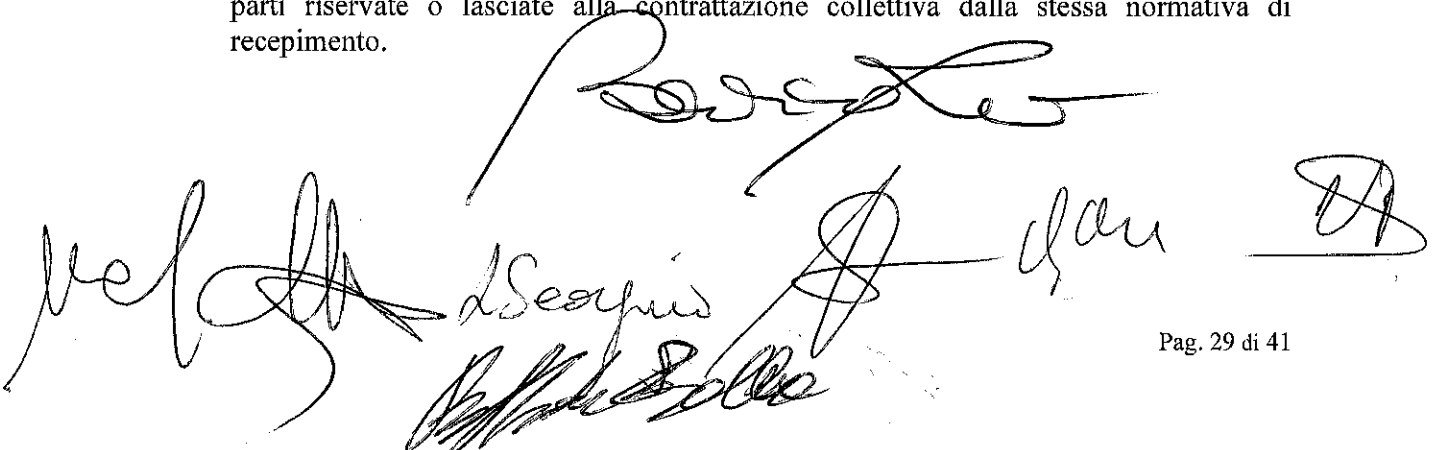
Fermo quanto sopra, le Parti riconoscono che il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore assume una significativa e specifica rilevanza ai fini sia della tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, sia del mantenimento di un sereno ed equilibrato ambiente di lavoro, sia di una corretta ed efficiente organizzazione aziendale.

Per l'effetto, anche in attuazione dell'art. 30 della Direttiva UE 2023/970 secondo cui quest'ultima non pregiudica in alcun modo, tra l'altro, il diritto di negoziare, concludere e applicare contratti collettivi, le parti intendono dare immediata attuazione al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, nei limiti di seguito indicati e nelle more della emanazione da parte dello Stato Italiano della normativa di recepimento della Direttiva UE 970/2023.

Le Parti concordano pertanto che il datore di lavoro adotta sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, secondo le definizioni contenute negli artt. 4 e 2 della Direttiva UE 970/2023, da intendersi qui integralmente richiamati. In particolare, per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori, il datore di lavoro adotta criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Entro 6 mesi dalla emanazione della normativa nazionale di recepimento della Direttiva UE 970/2023, le Parti si obbligano a incontrarsi al fine di:

- adeguare le disposizioni di cui ai precedenti paragrafi alle emanande norme di recepimento;
- negoziare le modalità di attuazione della normativa nazionale di recepimento, per le parti riservate o lasciate alla contrattazione collettiva dalla stessa normativa di recepimento.



CCNL STEM e Professioni Innovative

6.3 CONTO CORRENTE PER PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Ai sensi dell'art. 1 c. 9 della L. 205/2017, il datore di lavoro corrisponde la retribuzione sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore.

Il datore di lavoro, con esclusione di costi a proprio carico, stipula convenzioni con uno o più istituti bancari finalizzate a consentire ai propri lavoratori la apertura di conti correnti a condizioni agevolate e costi ridotti, sui quali corrispondere la retribuzione ai sensi dell'art. 1 c. 9 della L. 205/2017.

6.4 INCENTIVI, EQUITY E STOCK OPTION PER I LAVORATORI

Al fine di valorizzare il contributo di ogni lavoratore alla crescita dell'impresa e di rafforzare il legame tra performance individuale, collettiva e sviluppo aziendale, il presente CCNL prevede un sistema integrato di premialità e strumenti di partecipazione economica.

Ogni anno, l'azienda può attivare un Premio di Risultato, erogato in forma monetaria o welfare, al raggiungimento di obiettivi misurabili e condivisi, stabiliti in sede di pianificazione strategica e organizzativa insieme con le Organizzazioni sindacali, secondo quanto stabilito in relazione al recepimento della norma sulla partecipazione dei lavoratori. La misura del premio, proporzionata al livello professionale e alla durata dell'apporto nel periodo di riferimento, potrà variare in funzione dei risultati effettivamente conseguiti, anche con meccanismi di co-valutazione partecipata.

In aggiunta, è previsto l'accesso, per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, a strumenti di partecipazione al capitale (es. stock option o stock grant) in misura proporzionale ai livelli previsti dal sistema di inquadramento. La distribuzione dei fondi equity destinati ai lavoratori segue criteri di equità, inclusività e riconoscimento del merito, affinché ciascun lavoratore - indipendentemente dal ruolo - possa condividere il valore generato nel tempo dall'azienda.

Questa sezione risponde alla visione di un'economia fondata sulla partecipazione attiva, dove il successo dell'impresa si traduce anche in benefici concreti e misurabili per chi vi contribuisce ogni giorno, nel segno di un nuovo patto tra impresa, lavoro e innovazione.

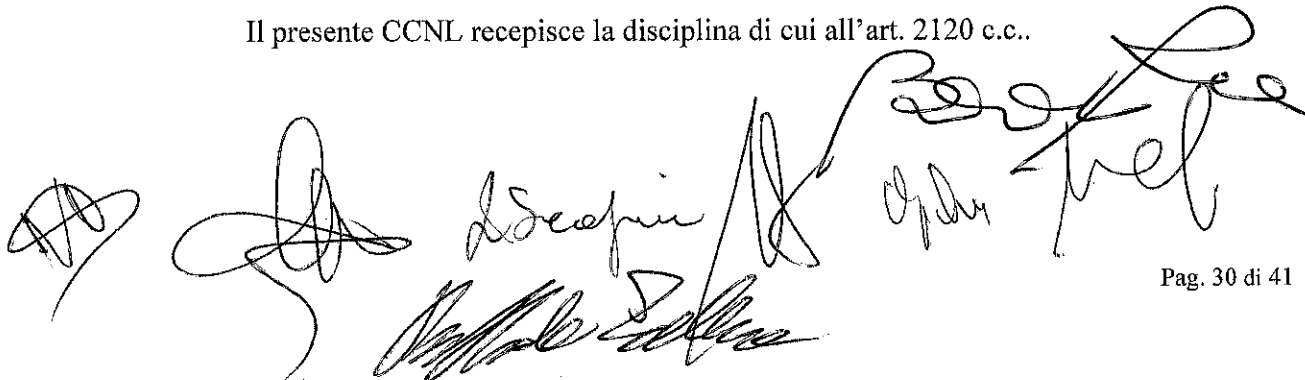
6.5 DETRAZIONI, TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

6.5.1 DETRAZIONI

Sono applicate le detrazioni previste dalla **normativa fiscale vigente**.

6.5.2 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il presente CCNL recepisce la disciplina di cui all'art. 2120 c.c..



6.5.3 EROGAZIONE

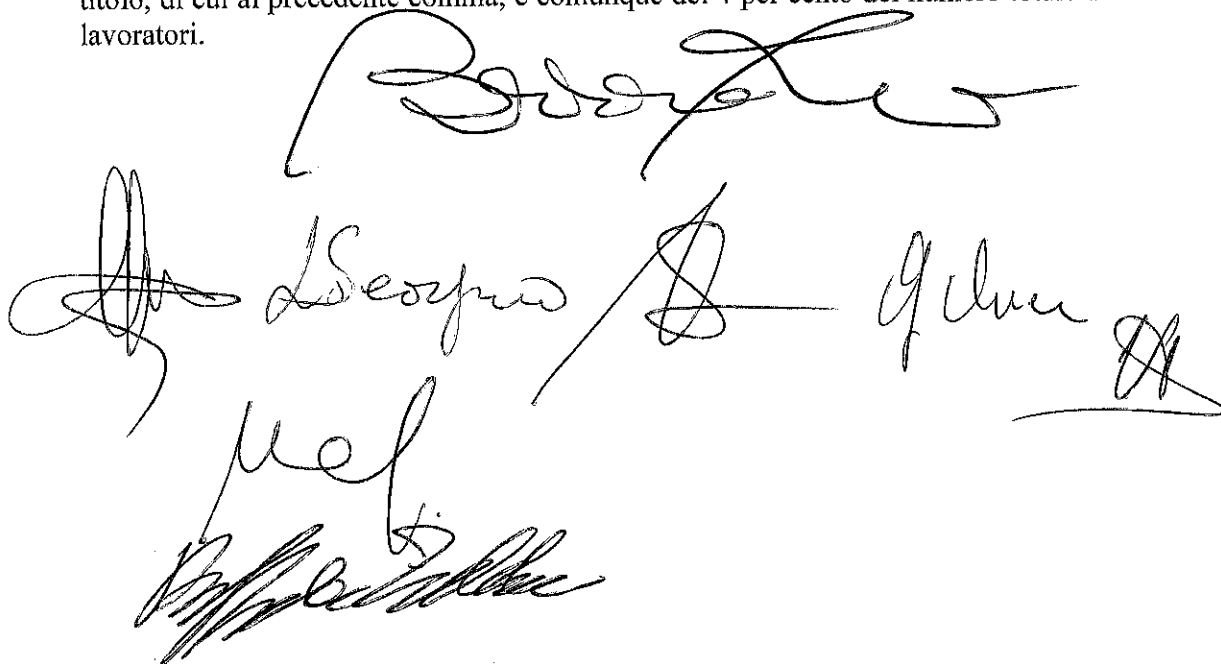
Il TFR viene corrisposto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
Al momento dell'erogazione da parte del datore di lavoro le somme che costituiscono il TFR sono sottoposte a tassazione sulla base delle norme fiscali vigenti.

6.5.4 ANTICIPAZIONE DEL TFR

Salvo quanto previsto dall'art. 2120 c.c. i lavoratori aventi diritto potranno richiedere l'anticipazione del TFR per le casistiche seguenti:

- spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per sé o per i familiari appartenenti al medesimo nucleo, come risultante dallo stato di famiglia;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- fruizione dei congedi parentali, di formazione e di formazione continua;
- rinegoziazione e/o riduzione e/o estinzione anticipata del finanziamento oggetto del contratto di mutuo sottoscritto per l'acquisto della prima casa per sé o per figli;
- acquisto o ristrutturazione della seconda casa;
- trasferimento all'estero per motivi di lavoro che non comportano cessazione del rapporto di lavoro;
- trasferimento all'estero per motivi di studio dei figli.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 15 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei lavoratori.



Roberto
Sergio / Giulio

7 FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

7.1 APPRENDIMENTO CONTINUO E UPSKILLING

Le Parti riconoscono che l'apprendimento continuo costituisce un diritto e un dovere fondamentale per tutti i lavoratori delle professioni innovative, nonché un fattore strategico per la competitività e l'evoluzione delle organizzazioni.

A tal fine, il presente CCNL promuove modelli di formazione permanente e di upskilling sistematico, anche attraverso soluzioni flessibili, ibride e digitali, coerenti con le esigenze della persona e con l'evoluzione delle tecnologie, dei mercati e delle competenze.

Il percorso di aggiornamento può includere:

- corsi tecnici e specialistici relativi all'evoluzione delle tecnologie abilitanti (es. AI, cybersecurity, sostenibilità, data governance);
- percorsi di soft skill e meta-competenze (es. leadership diffusa, pensiero critico, gestione dell'incertezza, lavoro collaborativo);
- partecipazione a conferenze, hackathon, community tecniche e scientifiche, summer school o iniziative promosse da università, enti pubblici e soggetti accreditati.

Ogni lavoratore ha diritto a un piano annuale di sviluppo professionale, condiviso con il responsabile di funzione o con la struttura di gestione delle risorse umane, nel quale sono definite le traiettorie di crescita, le competenze da rafforzare e i percorsi da attivare, secondo una logica di co-progettazione e valorizzazione dei talenti individuali.

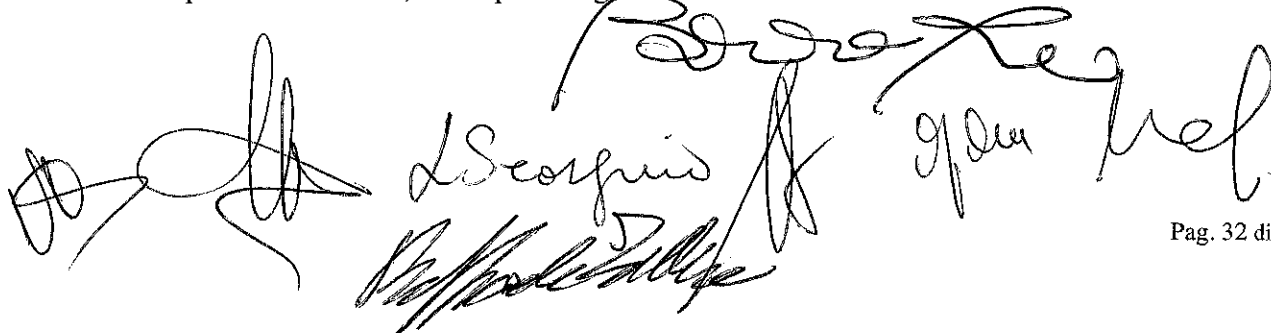
7.2 BUDGET FORMATIVO PER AGGIORNAMENTO TECNOLOGICO

Le imprese si impegnano a destinare un **budget formativo individuale**, annuale e ricorrente, per sostenere le attività di aggiornamento tecnologico e di sperimentazione professionale, anche in collaborazione con enti esterni qualificati.

Tale budget formativo:

- è garantito per ogni lavoratore in misura proporzionale al livello di inquadramento e al grado di responsabilità;
- può essere utilizzato per iscrizione a corsi, certificazioni, acquisto di strumenti e piattaforme utili all'apprendimento o al miglioramento delle performance individuali;
- può essere co-finanziato con risorse pubbliche, fondi interprofessionali o programmi europei, ove possibile.

Il budget può essere speso anche su proposta autonoma del lavoratore, previa validazione da parte dell'azienda, nel rispetto degli obiettivi di innovazione e crescita condivisi.



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the parties to the CCNL. The signatures are written in a cursive style and are positioned at the bottom of the page, below the main text.

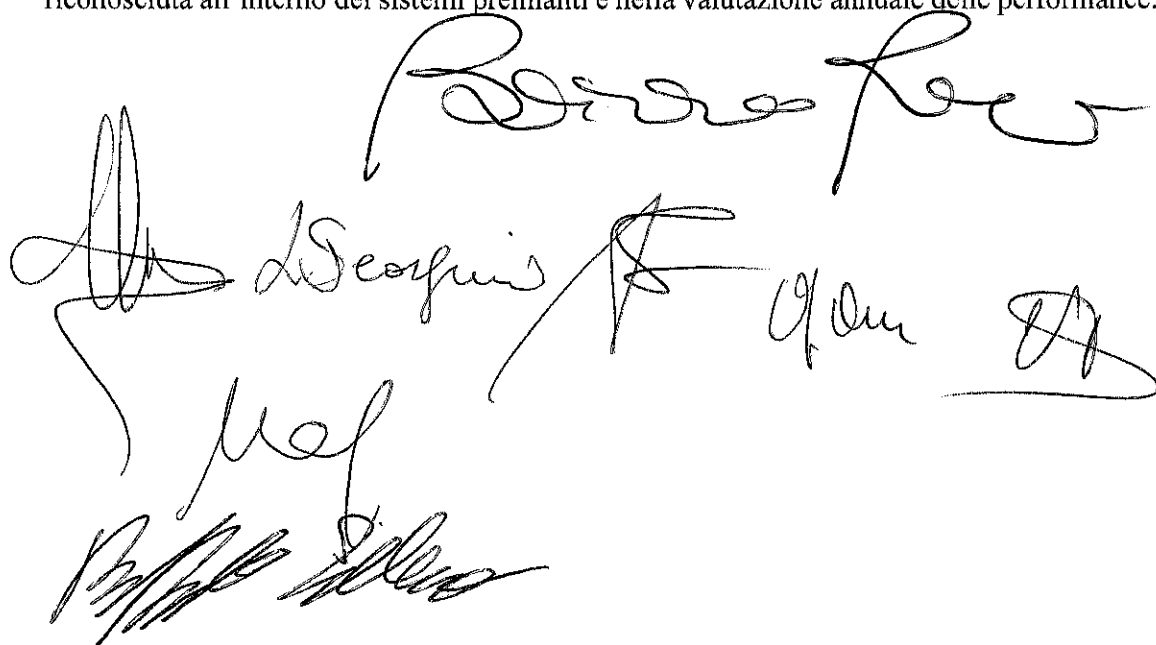
7.3 MENTORSHIP E MOBILITÀ INTERNA

Le Parti riconoscono che la crescita professionale si realizza anche attraverso processi di **condivisione della conoscenza, mutuo apprendimento e mobilità tra ruoli, progetti e team**, come modalità per valorizzare il potenziale, aumentare la resilienza organizzativa e favorire la costruzione di carriere personalizzate.

A tal fine, le imprese si impegnano a promuovere:

- **programmi di mentorship**, attraverso i quali figure esperte (Director o Master) affiancano lavoratori in via di sviluppo (Specialist o Junior), in un rapporto continuativo di accompagnamento tecnico, strategico e valoriale;
- **percorsi di job rotation e mobilità interna**, volti a favorire l'acquisizione di competenze trasversali, la contaminazione positiva tra domini di conoscenza e l'attivazione di nuove traiettorie di carriera.

La partecipazione attiva a programmi di mentorship o alla rotazione interna può essere riconosciuta all'interno dei sistemi premianti e nella valutazione annuale delle performance.



The image shows several handwritten signatures in black ink. The most prominent one at the top is a large, stylized signature that appears to be 'P. P. P.'. Below it, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'A. De...'. The signatures are arranged in a somewhat vertical line, with some overlapping.

8 DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

8.1 TUTELE FONDAMENTALI (SALUTE, SICUREZZA, INCLUSIONE)

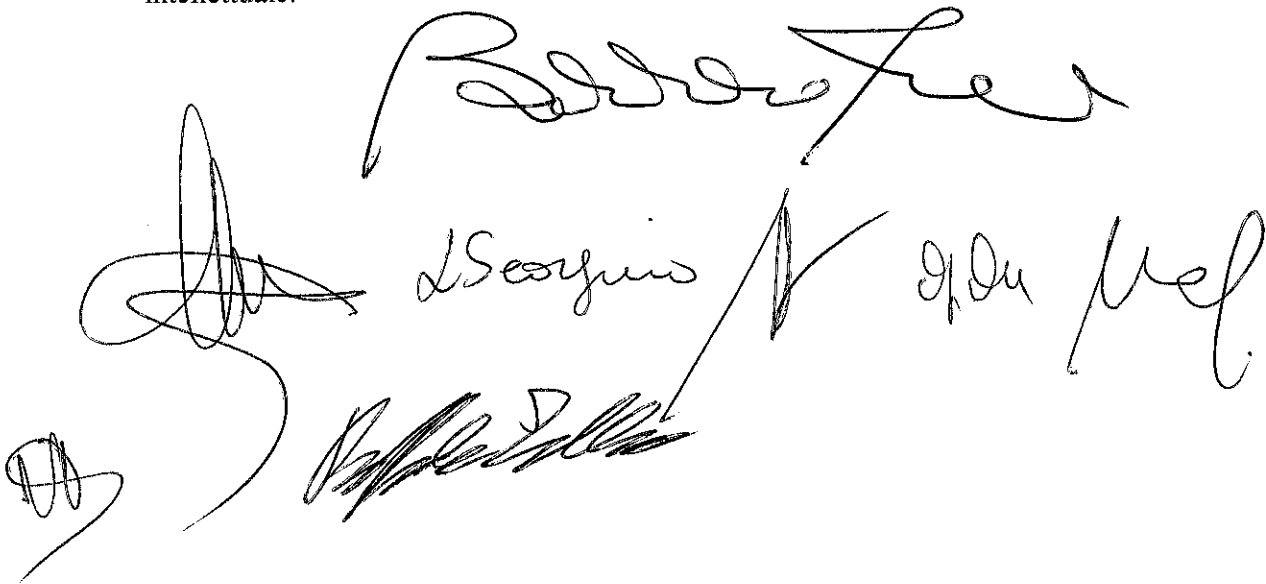
I lavoratori delle professioni innovative hanno diritto a un ambiente di lavoro **sano, sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità della persona**.

Le imprese si impegnano a garantire il pieno rispetto delle normative vigenti in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, integrandole con prassi evolute coerenti con i rischi emergenti del lavoro digitale e delle nuove forme organizzative, tutelando la salvaguardia della salute psicofisica, la sicurezza digitale, l'inclusione e la non discriminazione.

Ogni lavoratore è tenuto a osservare il Codice Etico aziendale, ove esistente, e a segnalare, secondo procedure garantite, eventuali condotte non conformi, anche in base alla normativa sul whistleblowing (D.Lgs. 24/2023).

8.2 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INNOVAZIONE PRODOTTA

Le Parti riconoscono il valore strategico della **proprietà intellettuale** e della **produzione innovativa** all'interno delle professioni ad alta intensità di conoscenza. La specifica normativa applicata è riassunta nell'Allegato 1 – Tabella di Valorizzazione della proprietà intellettuale.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top is a large, stylized signature. Below it, from left to right, are a signature, the name 'L. Scagnino', a signature, and the initials 'G. Du Mel'. At the bottom left is another signature, and at the bottom center is a signature that appears to be 'Roberto'.

9 WELFARE AZIENDALE E BENEFIT

In un contesto lavorativo caratterizzato da rapidi mutamenti tecnologici, elevata complessità organizzativa e crescente attenzione alla qualità della vita, il welfare aziendale rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere il benessere, la motivazione e la sostenibilità del lavoro.

Le imprese aderenti al presente Contratto si impegnano a sviluppare politiche di welfare flessibili e personalizzate, capaci di rispondere alle esigenze di una forza lavoro diversificata, valorizzando l'equilibrio tra vita professionale e personale, la salute, la prevenzione e la partecipazione sociale.

9.1 BUONI PASTO

I buoni pasto sono previsti in favore della generalità dei lavoratori e saranno erogati anche con riferimento alle giornate in cui il lavoratore opera in modalità agile o in smart working. I buoni pasto saranno in formato digitale e di importo singolo di almeno euro 8, salvo che la contrattazione aziendale di II livello o individuale non preveda importo migliorativo.

9.2 ASSICURAZIONI SANITARIE E PREVIDENZIALI FLESSIBILI

Le Parti riconoscono il diritto dei lavoratori ad accedere a forme integrative e complementari rispetto al sistema pubblico di tutela sanitaria e previdenziale.

A tal fine, le imprese promuovono piani assicurativi e previdenziali flessibili, anche attraverso forme collettive o convenzionate, che consentano di personalizzare i livelli di copertura in relazione a necessità specifiche (coperture sanitarie, invalidità, previdenza integrativa, assistenza familiare).

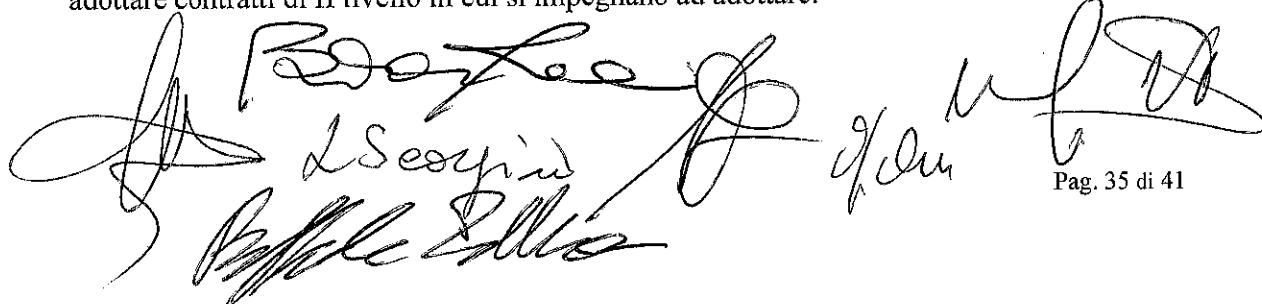
9.3 SUPPORTO A MOBILITÀ E BENESSERE (SPORT, CULTURA, CHILDCARE)

Il benessere dei lavoratori passa anche attraverso iniziative volte a favorire la mobilità sostenibile, la partecipazione culturale e lo sviluppo di servizi per il supporto familiare. Le imprese possono adottare contratti di II livello in cui si impegnano a facilitare:

- l'accesso a programmi di **mobilità verde** (es. rimborsi per trasporto pubblico, car sharing, incentivi all'uso di biciclette o veicoli elettrici);
- la promozione di attività sportive e culturali, singole o di gruppo, anche in collaborazione con enti locali o associazioni;
- l'istituzione di servizi di **childcare** e supporto alle famiglie, compatibilmente con le dimensioni aziendali e il contesto territoriale.

9.4 MODELLI DI LAVORO SOSTENIBILI (4-DAY WEEK, FERIE FLESSIBILI)

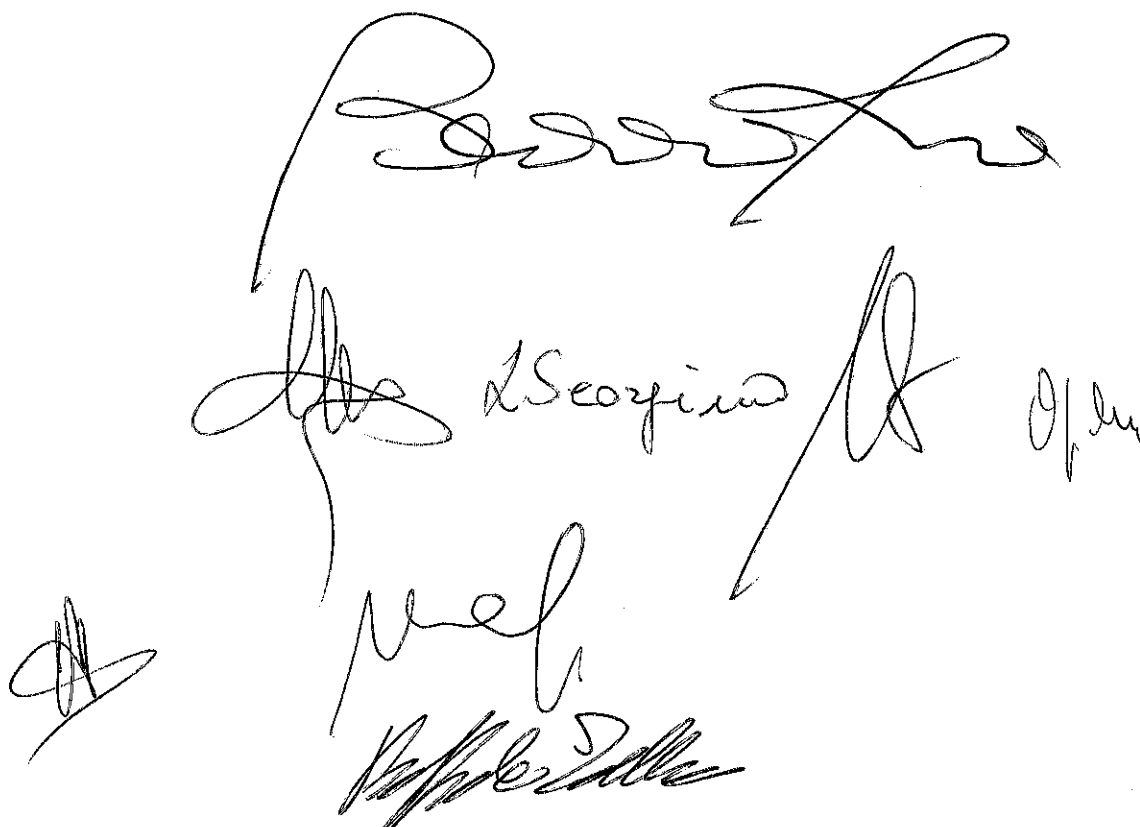
Le Parti incoraggiano l'adozione di modelli di lavoro sostenibili che favoriscano la produttività, la creatività e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le imprese possono adottare contratti di II livello in cui si impegnano ad adottare:



Pag. 35 di 41

CCNL STEM e Professioni Innovative

- forme di **settimana lavorativa ridotta** (4-day week) compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive;
- sistemi di **ferie flessibili**, con possibilità di modulazione temporale e accumulo in periodi differiti;
- politiche di lavoro agile e smart working, accompagnate da misure di tutela della salute e prevenzione del burnout. In particolare, il datore di lavoro promuove iniziative specifiche, anche mediante misure di tutoring e di ascolto periodico, intese alla verifica di condizioni lavorative che possano determinare l'insorgenza di fenomeni di burnout e alla immediata adozione di cautele e tutele atte alla eliminazione di tali condizioni e alla miglior tutela della salute dei lavoratori interessati.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top is a large, stylized signature. Below it, the name "D. Scarpino" is written in a cursive script, followed by a large flourish and the initials "D. Sc". To the left of the "D. Scarpino" signature is another smaller signature. Below the "D. Scarpino" signature is the word "nel" followed by another signature.

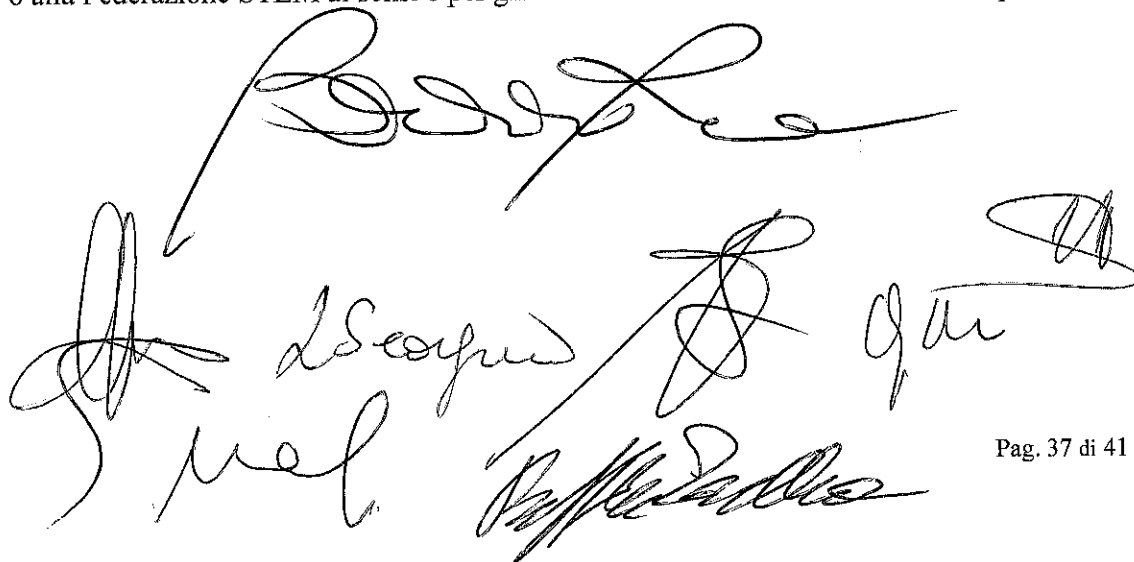
10 GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali rappresentano un pilastro fondamentale per garantire la coesione sociale, la partecipazione attiva e la sostenibilità del lavoro, soprattutto nelle professioni innovative. La tradizionale dialettica tra parti sociali si evolve in un dialogo più fluido e multidimensionale, che richiede l'adozione di nuove forme di rappresentanza e partecipazione, capaci di integrare strumenti digitali e modalità flessibili di coinvolgimento, che promuovano la partecipazione non solo attraverso le forme sindacali classiche, ma anche tramite reti tematiche, piattaforme digitali e comitati di ascolto che favoriscano un dialogo continuo e costruttivo tra le parti.

10.1 RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE IN VIA PREVENTIVA

Fermo restando quanto stabilito dal codice di procedura civile per la risoluzione giudiziale ed arbitrale delle controversie (art. 409 ss. C.p.c.) il presente CCNL prevede la possibilità per le parti (datoriale e lavoratore) di esperire un tentativo preliminare di risoluzione bonaria di una controversia che dovesse insorgere tra le stesse derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali.

La conciliazione di cui al presente articolo è meramente facoltativa. La parte che intende attivare la procedura deve darne comunicazione scritta a mezzo PEC o raccomandata alla Federazione STEM nella quale, premessi i dati anagrafici suoi e della controparte, descrive brevemente i fatti del contendere ed indica il proprio delegato (a scelta tra un legale, tecnico specializzato, membro dell'ordine di appartenenza, docente universitario, rappresentante Federazione STEM o di altra sigla sindacale). Federazione STEM, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione di attivazione, nomina tra i suoi consulenti il Presidente della commissione di conciliazione e contestualmente convoca davanti a sé le parti invitando la parte citata a nominare a sua volta il proprio delegato. L'incontro sarà fissato entro 15 giorni dall'attivazione della procedura presso la sede indicata nell'avviso di convocazione o su piattaforma telematica con modalità idonee a garantire il contraddittorio e la riconoscibilità dei presenti. I delegati delle parti e il rappresentante di Federazione STEM formeranno la commissione di conciliazione. Sentite le parti, omessa ogni formalità non necessaria al contraddittorio, la commissione dovrà emettere la propria proposta conciliativa nei successivi 30 giorni (salvo che si renda necessaria la proroga del termine per uguale periodo per esigenze del contraddittorio), che, se accettata dalle parti, verrà trasposta in verbale di accordo che le parti sottoscriveranno innanzi al rappresentante sindacale designato o alla Federazione STEM ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e 410 e 411 cpc.



The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top is a large, flowing signature. Below it, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials or names like 'mel' and 'Puffadina'. The signatures are arranged in a somewhat chaotic manner, with some overlapping.

11 CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale.

Il contributo di assistenza contrattuale è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute dalle Federazioni firmatarie per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Con separato accordo le Parti stabiliscono la misura e le quote della predetta contribuzione da destinare alle finalità di cui al secondo comma del presente articolo.

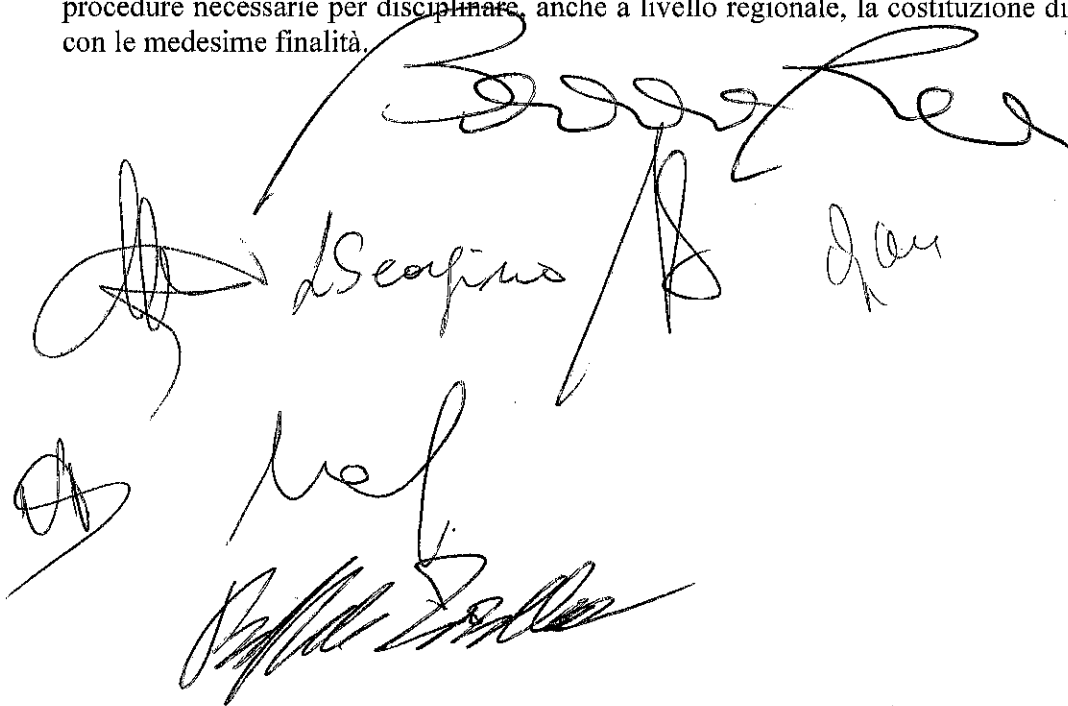
Il contributo ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

12 ENTE BILATERALE NAZIONALE

Entro e non oltre 6 (sei) mesi dalla sottoscrizione del CCNL, le Parti potranno incontrarsi, al fine di valutare l'opportunità di costituire e/o aderire ad un Ente Bilaterale nazionale.

L'Ente Bilaterale nazionale potrà rappresentare lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative, volte allo sviluppo ed alla qualificazione in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

Ove costituito l'Ente Bilaterale a livello nazionale, saranno eventualmente intraprese tutte le procedure necessarie per disciplinare, anche a livello regionale, la costituzione di Enti Bilaterali con le medesime finalità.



Deapino

Melf

Pelle

CCNL STEM e Professioni Innovative

(ALLEGATO 1): TABELLA DI VALORIZZAZIONE DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE

Condizione	Titolarità legale	Paternità	Valorizzazione economica (premio /compenso)	Modello di valorizzazione	Rif. Norm.
Opera / invenzione sviluppata durante l'orario di lavoro, con mezzi aziendali	Azienda	Lavoratore (diritto morale)	Facoltativo, se non previsto dal contratto	- bonus una tantum; - sistema a punti; - citazione in report e pubblicazioni	- Art. 64 D.Lgs. 30/2005; - Art. 2575 c.c.
Opera / invenzione sviluppata fuori dall'orario e senza mezzi aziendali	Lavoratore	Lavoratore	Nessun obbligo aziendale	Possibile licenza su base volontaria; royalties se ceduto	- Art. 2580 c.c.; - L.633/1941 (d.a.)
Opera/invenzione sviluppata fuori dall'orario, ma con uso parziale di risorse aziendali	Co-titolarità da definire	Lavoratore	Da negoziare in accordo individuale	Revenue sharing (% su fatturato generato); accordo quadro	- Art. 2581 c.c.; - Art. 64 D.Lgs. 30/2005
Partecipazione a team di R&S interna	Azienda	Lavoratore (se identificabile)	Raccomandata	Premio di risultato collettivo o individuale; patent bonus interno	- Art. 64.3 D.Lgs. 30/2005; - Art. 1180 c.c.
Innovazione rilasciata con licenza open source (su autorizzazione aziendale)	Variabile in base alla licenza	Lavoratore (autore)	Possibile riconoscimento reputazionale	Reputazione professionale; citazioni; badge interni; KPI reputazionali	- Licenze OSI (MIT, GPL, Apache); - L.633/1941; policy aziendale

[Handwritten signatures and notes]

Bozza

di Sergio

nel

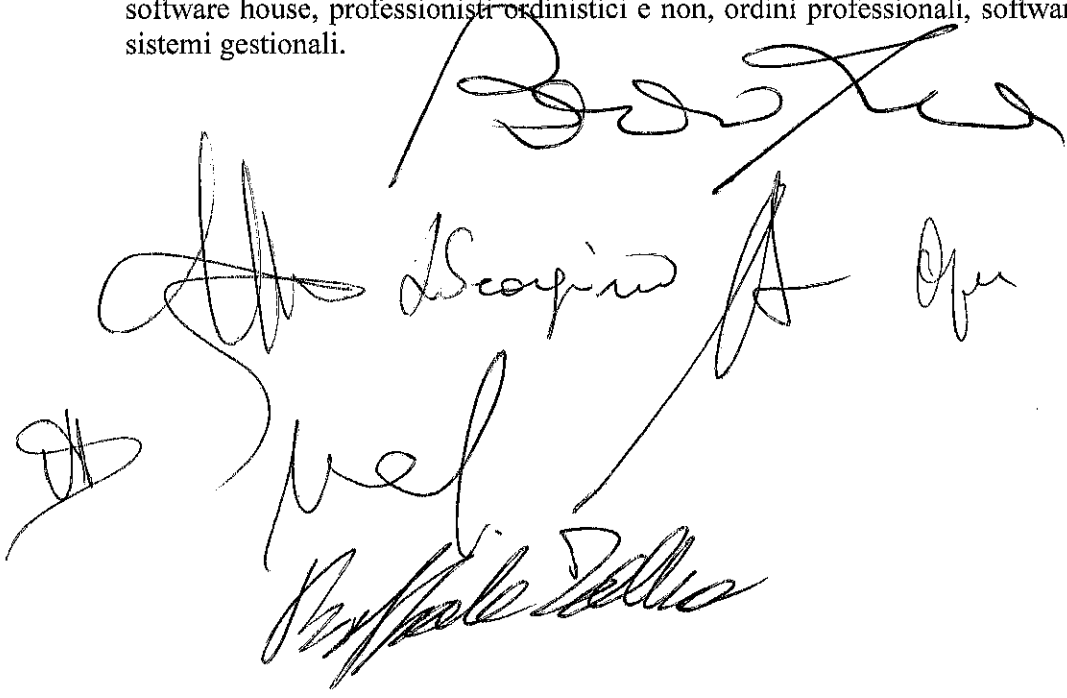
di

Riserva sulla Proprietà Intellettuale

La Federazione STEM intende salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibisce l'inserimento totale o parziale in altri contratti, riservandosi azione di salvaguardia.

Gli Enti istituzionali quali il Ministero del Lavoro, il CNEL, l'INAIL, l'INPS e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e ai Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale, ove costituito, potranno liberamente utilizzare il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

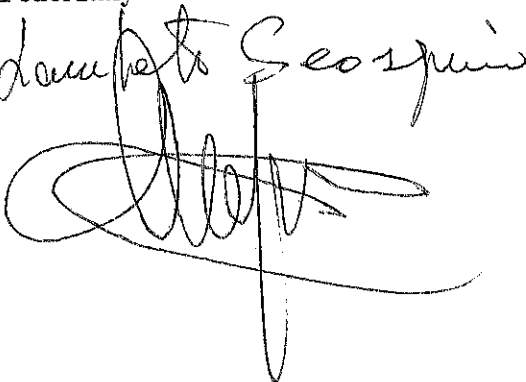
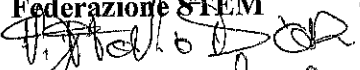
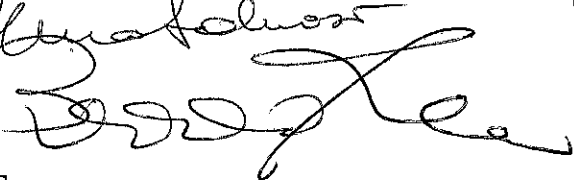
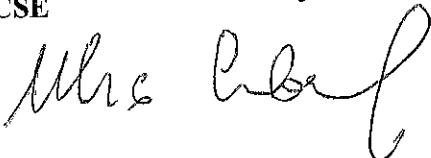


Rimane salva il pieno utilizzo per l'applicazione e l'applicabilità a centri elaborazione dati, software house, professionisti ordinistici e non, ordini professionali, software, hardware e sistemi gestionali.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top is a large, stylized signature that appears to be 'Bontu'. Below it, there are several other signatures, including one that clearly reads 'Scapino'. There are also various initials and smaller signatures scattered below the main ones.

CCNL STEM e Professioni Innovative

Le Parti sottoscrivono il presente CCNL

Ente Datoriale	Org. Sindacali
<p>FederItaly Luigi Scarpino </p>	<p>Federazione STEM  Giuseppe  CSE Mrs. C. C. C.  CIU UNIONQUADRI Gianluigi  S.N.Ing. Roberto </p>

